

RAPPORT FINAL

**Admission aux professions réglementées : immigration, gouvernance
du système professionnel et disjonctions institutionnelles. Analyse
comparative, identification de bonnes pratiques et recommandations
pour les professions réglementées au Canada.**

**CRSH - Subvention de synthèse des connaissances - *Comment le Canada peut-il continuer à
réussir dans un monde interconnecté en rapide évolution ?***

Jean-Luc Bédard, chercheur principal

Cathia Papi, co-chercheure

Francis Beauchamp-Goyette, étudiant

Moussa Dieng, étudiant

Cette recherche a été financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada 

29 juin 2018



Avant-propos

Les activités de ce projet de recherche, dont le présent rapport, s'inscrivent dans un programme de recherches sur les professionnels formés à l'étranger, les dispositifs créés à leur intention et le travail des diverses institutions ayant un rôle à jouer dans leur insertion dans l'économie et la société québécoise et canadienne. Ces recherches sont en cours depuis 2012 sous la direction du chercheur principal, Jean-Luc Bédard. Depuis 2015, elles s'inscrivent dans le Partenariat d'analyse des professions réglementées : inclusion, citoyenneté, accès (PAPRICA). De nature multidisciplinaire, PAPRICA (<http://paprica-droit.umontreal.ca/fr/accueil/>) regroupe des chercheurs en droit, un anthropologue, des sociologues et d'autres spécialistes des sciences sociales, aux côtés de partenaires issus du système professionnel. En effet, trois partenaires principaux se sont joints à PAPRICA : le Conseil interprofessionnel du Québec (Marc Beaudoin, directeur général), André Gariépy (commissaire à l'admission, Office des professions du Québec) et Marie Carpentier (conseillère juridique, Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec). Le Partenariat bénéficie également d'un réseau de collaborateurs (chercheurs, professionnels, étudiants) principalement au Québec, mais également ailleurs au Canada et dans le monde (Europe, Australie, États-Unis).

Bien que cette recherche soit terminée dans le cadre de la synthèse des connaissances financée par le CRSH, elle sera poursuivie comme l'ont été les autres recherches sous la direction de Jean-Luc Bédard depuis 2012. Ces ajouts et mises à jour pourront être consultés sur le site internet de PAPRICA et par le biais du site institutionnel du chercheur principal, Jean-Luc Bédard. Des publications, communications et autres activités de mobilisation des connaissances associées aux professionnels formés à l'étranger y sont déjà disponibles, d'autres s'ajouteront.

Table des matières

Avant-propos	i
Messages clés	1
Résumé.....	2
Contexte général	5
Quelques précisions initiales	6
Un paradoxe qui relève d'un équilibre délicat.....	7
Répercussions	8
Approche méthodologique.....	10
Synthèse des données d'analyse.....	12
Résultats.....	14
Établissements de formation et milieux de stages	16
États et systèmes d'immigration.....	20
État des connaissances	22
Ressources additionnelles	24
Mobilisation des connaissances	25
Conclusion.....	27
Annexes	29
Annexe A - Références complètes	29
Annexe B - Précisions sur la démarche méthodologique.....	52

Admission aux professions réglementées : immigration, gouvernance du système professionnel et disjonctions institutionnelles. Analyse comparative, identification de bonnes pratiques et recommandations pour les professions réglementées au Canada.

Messages clés

1) Les systèmes professionnels au Canada (lois et organismes régulateurs de 13 juridictions) sont particulièrement complexes, ce qui rend d'autant plus nécessaire la diffusion d'informations complètes et à jour sur les processus d'entrée en pratique professionnelle pour les professionnels formés à l'étranger (PFÉ). Ces informations sont à diffuser avant l'immigration afin de clarifier les étapes à venir et permettre aux PFÉ de s'y préparer adéquatement (au niveau logistique, familial, financier, et en prévoyant les documents requis).

2) La collaboration entre acteurs impliqués doit être facilitée, malgré les obstacles et les difficultés, notamment administratives, qui y sont associées. L'entrée en pratique de PFÉ est un processus multipartite où le blocage à un niveau institutionnel, que ce soit à l'immigration, à l'admission par l'organisme régulateur ou l'attente pour une formation ou un stage prescrit, annule les réussites aux autres niveaux. Chaque institution a donc intérêt à ce que, au-delà de leur mandat, le parcours global soit facilité. Ceci nécessite des innovations institutionnelles.

3) Une fois ce parcours accompli, les initiatives de toutes parts s'avèrent à nouveau inutiles si, par exemple, le PFÉ n'est pas embauché. Plusieurs raisons peuvent y mener : reconnaissance déficiente par les employeurs des qualifications et compétences acquises à l'étranger, déficit d'information sur le marché du travail canadien et ses dimensions culturelles, contraintes à la mobilité intra-canadienne, compétences linguistiques insuffisantes au-delà des stricts besoins professionnels, etc. Les acteurs institutionnels doivent se coordonner pour diffuser une information complète et à jour sur ces questions.

4) Les acteurs institutionnels sont appelés à innover pour tirer profit des PFÉ souhaitant intégrer la profession et la société locale. Des solutions spécifiques aux PFÉ dans la régulation et l'organisation de la pratique professionnelle peuvent s'avérer pertinentes. Il en va de même du côté des établissements responsables de formations et de stages.

5) À un niveau global, le Canada a intérêt à améliorer sa capacité d'attraction des PFÉ en facilitant non seulement leur immigration, mais aussi leur entrée en pratique professionnelle au Canada. Dans cet objectif, son système professionnel complexe et ses ramifications juridiques ne doivent pas représenter des obstacles, mais plutôt des processus justes et adéquats.

Les conséquences pour les politiques et les pratiques s'articulent donc selon trois niveaux d'intervention. L'information disponible aux immigrants doit être juste, actuelle et pertinente, y compris avant la venue au Canada. Ensuite, des initiatives interinstitutionnelles doivent faciliter l'entrée en pratique de PFÉ. Enfin, au-delà de la reconnaissance des PFÉ par les ordres professionnels, celle-ci doit se refléter jusque dans les pratiques d'embauche des employeurs au Canada, afin de tirer parti pleinement de la richesse des PFÉ souhaitant entrer en pratique professionnelle.

Admission aux professions réglementées : immigration, gouvernance du système professionnel et disjonctions institutionnelles. Analyse comparative, identification de bonnes pratiques et recommandations pour les professions réglementées au Canada.

Résumé

Jean-Luc Bédard, professeur, Université TÉLUQ, chercheur principal

Cathia Papi, professeure, Université TÉLUQ, co-chercheure

Plusieurs pays, dont le Canada, ont orienté leurs politiques d'immigration pour faciliter la venue de professionnels formés à l'étranger (PFÉ). Les professions réglementées jouent un rôle central dans l'activité économique et politique des sociétés contemporaines, aux côtés des forces du marché et de l'État¹¹³. Cependant, dans leurs parcours d'entrée sur le marché du travail, les PFÉ souhaitant pratiquer une profession réglementée se heurtent à d'importantes difficultés d'intégration. L'objectif de cette synthèse des connaissances est d'identifier des pratiques et politiques favorables à une optimisation de l'admission de PFÉ à la pratique de leur profession réglementée et de formuler des recommandations en ce sens.

Ces obstacles résultent de carences en collaboration entre institutions, principalement de l'immigration, des organismes régulateurs des professions, des établissements responsables de formations et de stages et du marché du travail. Ces situations ont également des impacts sur les institutions concernées. En effet, à quoi servent des dispositifs d'admission de PFÉ à un ordre professionnel, après un processus minutieux de reconnaissance des qualifications et compétences, lorsque ceux-ci ne sont pas accueillis par les autres institutions, faute de places, de financement ou par perception erronée ? Par exemple, si un pharmacien égyptien est admis par un ordre professionnel, sous condition de suivre une formation complémentaire pour laquelle il aura une place dans trois, voire cinq ans, la solution s'avère un cul-de-sac et la reconnaissance par l'ordre professionnel aura été inutile. Ailleurs, une professionnelle admise à l'ordre professionnel et ayant complété avec succès un stage d'appoint n'arrive pas à décrocher un emploi, malgré plusieurs candidatures. Sa maîtrise limitée, mais jugée suffisante par l'ordre, de l'anglais ou du français et son manque de connaissances des codes culturels appliqués au monde du travail canadien lui font manquer plusieurs opportunités^{22,117,228}. Ici, certains employeurs manquent d'information permettant d'évaluer de façon juste ces candidatures différentes de celles de candidats nés au Canada.

Ces disjonctions entre institutions entraînent des frais importants pour les PFÉ, en plus de multiples délais et reports. C'est pourquoi plusieurs PFÉ abandonnent la profession initiale sur la base de laquelle ils avaient été retenus comme immigrants et optent pour une stratégie alternative^{30,264}. Ceci leur permet de subvenir à leurs besoins, et souvent ceux de leur famille, dans leur société d'accueil. Il s'agit là d'une perte importante en capital humain pour le Canada, qui se traduit notamment par des pertes économiques majeures²⁷⁰.

Précisons d'abord que le sujet est traité par différents angles :

- Des économistes soulignent l'équilibre délicat entre concurrence et limitation de l'accès à la profession^{46,272,288}. Cette réalité prend un sens variable selon la profession, le contexte juridique et le pays. Ceci varie aussi en fonction du marché de l'emploi, selon qu'il soit surtout public ou privé. Par exemple, la plupart des médecins en France ont une pratique libérale, alors que cette pratique est presque entièrement publique au Québec. À 98% près, l'existence de postes y est tributaire du Ministère de la Santé au Québec.

- Par ailleurs, de nombreux travaux font état de la perspective des PFÉ sur le parcours imposé^{22,30,226} et ses alternatives.

- Ensuite, cette problématique évolue rapidement et l'analyse de cette situation doit être renouvelée fréquemment pour tenir compte des changements juridiques et réglementaires.

Quoique situés dans des environnements juridiques variés, les professionnels formés à l'étranger cherchant à intégrer la pratique professionnelle au Canada se heurtent à de multiples « frontières internes », une fois le processus d'immigration franchi. Les principaux problèmes apparaissent après l'immigration, lorsque les candidats doivent répondre aux exigences de mesures compensatoires définies par les ordres professionnels pour assurer la protection du public. En soi, ces mesures peuvent être justifiées et durent souvent quelques mois, voire quelques semaines. Dans la plupart des cas, les problèmes sont du côté de la disponibilité dans les établissements de formation ou les lieux de stage, en particulier dans les professions de la santé. Les délais importants encourus en amènent certains à « faire le deuil » de leur profession³⁰, parfois même du projet d'immigration au Canada.

Notre recherche indique que le problème de coordination entre institutions, autour de l'entrée en pratique de professionnels formés à l'étranger, n'est pas unique au Canada²²⁸, mais qu'il s'y pose de façon plus aigüe¹⁵⁶. La structure juridique et politique encadrant les professions réglementées font du contexte canadien un des plus complexes pour l'entrée en pratique de PFÉ. À l'intérieur de l'ensemble canadien, le système professionnel du Québec est unique et serait le plus complexe⁴⁵, avec son Code des professions sous la surveillance de l'Office des professions du Québec, lequel sanctionne les activités des 46 ordres professionnels.

L'entrée en pratique de PFÉ est un processus multipartite où le blocage à un niveau institutionnel, que ce soit à l'immigration, à l'admission par l'organisme régulateur ou la place dans une formation ou un stage prescrit, annule les réussites aux autres niveaux. Chaque institution a donc intérêt à ce que le parcours global soit facilité. Ceci nécessite des innovations institutionnelles¹⁸⁷. En termes de solutions envisagées aux problèmes de coordination entre institutions, on constate d'importantes variations à l'intérieur du Canada. Quoique des initiatives voient le jour un peu partout au Canada, l'Ontario, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan notamment semblent plus dynamiques à cet égard^{10,47,59,271}. Par exemple, des modules de formation ont été déposés en ligne pour permettre à des PFÉ de se préparer, avant même leur immigration, à certaines exigences de la pratique de professions^{48,86}. Des initiatives ont aussi été développées récemment

au Québec où globalement, les disjonctions entre institutions semblent poser le plus de problèmes¹⁸.

Ces initiatives de toutes parts s'avèrent à nouveau inutiles si le PFÉ n'est pas embauché. Plusieurs raisons peuvent y mener : reconnaissance déficiente par les employeurs des qualifications et compétences acquises à l'étranger, déficit d'information sur le marché du travail canadien et ses dimensions culturelles, contraintes à la mobilité intra-canadienne, compétences linguistiques insuffisantes au-delà des stricts besoins professionnels, etc.^{39,128} Les acteurs institutionnels doivent se coordonner pour diffuser une information complète et à jour sur ces questions. De plus, les acteurs sont appelés à innover pour tirer profit des PFÉ souhaitant intégrer la profession et la société locale. Des solutions spécifiques aux PFÉ dans la régulation et l'organisation de la pratique professionnelle peuvent s'avérer pertinentes. Il en va de même du côté des établissements responsables de formations et de stages.

Enfin, plusieurs analyses démontrent la perte économique encourue par la société canadienne, du fait des obstacles rencontrés par les PFÉ souhaitant pratiquer une profession réglementée^{270,289}. L'adaptation requise pour abolir ces obstacles représentent un investissement rentable, de toute évidence, pour la société canadienne. Au-delà de la productivité économique, l'intégration réussie de ces PFÉ, acceptés sur la base de leurs qualifications et compétences à l'étape de l'immigration, prévient un ensemble de problèmes associés à la déqualification de ces travailleurs hautement qualifiés, dont la dépendance aux mesures de soutien de l'État, l'échec de l'intégration professionnelle et sociale et le retour au pays d'origine. À un niveau global, la capacité d'attraction des PFÉ vers le Canada passe non seulement par leur admission, mais aussi leur entrée en pratique professionnelle au Canada. Son système professionnel complexe et ses ramifications juridiques doivent mettre en œuvre des processus justes et pertinents pour reconnaître à juste titre les compétences des PFÉ.

Les conséquences pour les politiques et les pratiques s'articulent donc selon trois niveaux d'intervention. L'information disponible aux immigrants doit être juste, actuelle et pertinente, y compris en amont, avant la venue au Canada. Ensuite, des initiatives entre institutions doivent faciliter l'entrée en pratique de PFÉ. Enfin, au-delà de la reconnaissance par les ordres professionnels, celle-ci doit se refléter dans les pratiques d'embauche des employeurs au Canada, afin de tirer parti pleinement de la disponibilité de ces PFÉ en pratique professionnelle. Notre recherche a porté sur les documents traitant de l'admission de PFÉ, en anglais et en français, depuis 2007 (ainsi que quelques incontournables, un peu plus vieux). Deux étudiants, Francis Beauchamp-Goyette et Moussa Dieng, ont effectué la recension et l'analyse primaire, sous la supervision des chercheurs; 310 documents ont été inclus (168 en français, 142 en anglais). Le présent résumé présente un survol rapide des résultats; le lecteur intéressé à en connaître davantage est invité à consulter le rapport de 25 pages et ses annexes. Des publications et communications sont en préparation et seront diffusées par l'intermédiaire des pages web des chercheurs Bédard et Papi, ainsi que du Partenariat PAPRICA.

Contexte général

Les professions réglementées jouent un rôle central dans l'activité économique et politique des sociétés contemporaines, aux côtés des forces du marché et de l'État¹¹³. La question de la qualité des pratiques y est centrale, puisque l'expertise de ces professionnels et son contexte réglementaire doivent assurer la protection du public. En effet, indépendamment des acteurs qui les constituent, les systèmes professionnels encadrent des professions réglementées afin d'exercer un contrôle de qualité et gérer les risques associés à l'exercice de ces professions. Les professions sur lesquelles s'exerce une régulation et les modalités de cette régulation varient d'une juridiction à l'autre, en fonction principalement de l'histoire locale de chaque profession et des traditions juridiques et réglementaires qui l'entourent.

Le processus d'admission à une profession réglementée se pose bien sûr pour les candidats locaux. Quant aux professionnels formés à l'étranger (PFÉ), l'analyse du processus les concernant s'avère plus complexe. Plusieurs pays, dont le Canada, ont orienté leurs politiques d'immigration pour faciliter la venue de cette catégorie d'immigrants, considérant l'apport économique, scientifique, technologique et humain qui en découle. Cependant, les professionnels formés à l'étranger (PFÉ) se heurtent souvent à des difficultés d'intégration professionnelle et sociale causées par des carences en coordination entre services et institutions, de l'étape d'immigration à celle d'intégration professionnelle et sociale, en passant par celle concernant les établissements de formation et d'accueil de stages. Ces disjonctions entre institutions entraînent des frais importants, en plus de multiples délais et reports. C'est pourquoi plusieurs PFÉ, une fois arrivés dans leur pays d'accueil, abandonnent leur profession initiale et optent pour une stratégie alternative leur permettant de subvenir à leurs besoins, et souvent ceux de leur famille. Il s'agit là d'une perte importante en capital humain pour le Canada, qui se traduit notamment par des pertes économiques majeures²⁷⁰.

L'objectif de cette synthèse des connaissances est d'identifier des pratiques et politiques favorables à une optimisation de l'admission de PFÉ à la pratique de leur profession réglementée, de tirer des leçons d'expériences pertinentes et récentes, et de formuler des recommandations

en ce sens. Cette recension des pratiques et politiques en cours, au Canada et ailleurs, visant l'admission de PFÉ à des professions réglementées, porte sur une diversité de secteurs d'activités professionnelles, d'organisation du travail, de régulation des postes disponibles (par l'État, le marché ou un mécanisme conjoint), de type de gouvernance du processus de reconnaissance des compétences des PFÉ, et de type de liens avec les établissements de formation et d'accueil de stages.

Quelques précisions initiales

- a) La régulation de professions, que ce soit par un ordre professionnel, un conseil national, un comité ministériel ou autre, varie d'une juridiction à l'autre. Par exemple, les ingénieurs sont réglementés au Canada, mais il n'y a pas d'organisme régulateur de la profession d'ingénieur en France. Par contre, la CTI (Commission des titres d'ingénieur) certifie les écoles de génie en France, de sorte que tout diplômé d'une école reconnue par la CTI peut porter le titre d'ingénieur. Ainsi, malgré l'absence d'un organisme dédié à la régulation, la profession d'ingénieur est réglementée, quoique autrement.
- b) Le contexte juridique et réglementaire, aussi variable, entraîne différentes pratiques et différentes applications, par exemple, de la responsabilité professionnelle ou de la collaboration interprofessionnelle.
- c) Il faut aussi distinguer admission à un ordre professionnel et entrée dans la pratique professionnelle. Lorsqu'une pratique est réglementée par un organisme régulateur, il est alors nécessaire de satisfaire aux exigences d'admission de celui-ci. Pour autant, cette admission ne fait que *rendre possible* l'entrée en pratique professionnelle, sans la garantir ni la rendre automatique. Celle-ci dépend du marché du travail. C'est en ce sens que nous parlerons de l'admission à un ordre professionnel et de l'entrée dans la pratique comme de deux processus distincts.
- d) Enfin, nous parlerons du marché du travail, qu'il s'agisse d'un marché fermé, contrôlé par une organisation publique (par exemple, les médecins au Québec) ou ouvert, structuré par des intérêts privés (les médecins aux États-Unis, la grande majorité des architectes au Canada). Ceci dit, nous verrons qu'au-delà de la variabilité des contextes, les questions

demeurent semblables : comment faciliter l'accès à la pratique des professionnels formés à l'étranger tout en assurant la protection du public ?

Un paradoxe qui relève d'un équilibre délicat

Il est important de bien situer le problème général à l'étude. En effet, nous cherchons à décrire le travail mené par différents acteurs du monde professionnel et sa résultante, i.e. le parcours d'entrée à la pratique professionnelle des PFÉ. Les systèmes professionnels évoluent à l'intérieur de contraintes instituées aux niveaux juridiques et réglementaires, du fait que les pratiques professionnelles concernées sont jugées à la fois essentielles pour le bien-être et l'efficacité de la société, de l'économie et des individus, et nécessitant une expertise devant faire l'objet d'un contrôle précis. Ce contrôle s'exerce notamment par la spécification de la formation requise pour les candidats locaux. Le portrait se complexifie avec les PFÉ : ces derniers cherchent à faire reconnaître leurs qualifications et leurs compétences acquises ailleurs, souvent exercées plusieurs années avant l'arrivée au pays d'accueil. Au Canada, l'importance croissante de ce profil d'immigration a exercé, depuis les années 1990, de plus en plus de pression sur les politiques publiques, les organismes régulateurs et en conséquence, sur tout le paysage des systèmes professionnels (immigration, ordres, établissements de formation surtout). La pression de l'opinion publique s'est ajoutée aux constats d'études variées (statistiques, politiques, économiques...) pour accentuer la pression vers une ouverture aux compétences des PFÉ. Leur non-utilisation est reliée au manque de reconnaissance de leurs compétences, menant au syndrome du chauffeur de taxi autrefois architecte, médecin, ingénieur, etc. dans son pays d'origine.

L'objet de cette synthèse des connaissances est donc de faire le point sur les expériences et initiatives visant à favoriser l'accès des professions réglementées à des PFÉ, tout en maintenant la protection du public. Plus précisément, cette revue cherche à documenter les liens entre les institutions engagées dans ces processus, principalement celles de l'immigration, des systèmes professionnels, des établissements de formation et lieux de stages, et du marché du travail.

Répercussions

Il ressort de notre analyse sept types de barrières principales pour l'entrée en pratique professionnelle de professionnels formés à l'étranger (PFÉ) :

- méconnaissance des langues officielles;
- problèmes de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger;
- problèmes de l'expérience acquise à l'étranger;
- manque d'expérience de travail au Canada;
- réseau social limité;
- discrimination;
- exigences spécifiques d'embauche.

Il est important de souligner que ces barrières peuvent être qualifiées de directes ou d'indirectes en raison de leurs différences fondamentales. Celles qui sont traitées de directes sont plus factuelles et nécessitent des apprentissages, des adaptations ou des changements de pratiques, du PFÉ ou d'un acteur institutionnel. Il y a donc également une prise ou des pistes de solution envisageables à court terme. Par contre, les barrières indirectes freinent l'entrée des PFÉ sur le marché du travail de manière plus structurelle et durable, comme les trois dernières catégories parmi celles énumérées ci-haut. Elles paraissent plus extérieures aux acteurs, distantes d'eux et moins susceptibles d'être changées, du moins à court ou même moyen terme.

Cette analyse par dimension institutionnelle permet de retenir les problèmes et les solutions identifiées dans la littérature pertinente. Cependant, il faut également garder à l'esprit que les solutions à emprunter et les progrès envisagés doivent être concertés afin d'arriver à l'objectif global qu'ont en commun ces diverses institutions : l'entrée en pratique, effective, de PFÉ. Ainsi, des solutions appliquées dans une seule dimension sont efficaces pour répondre seulement aux problèmes spécifiques à cette institution. Ces initiatives doivent être accompagnées de processus similaires parmi les autres institutions afin que globalement, on constate une efficience accrue du processus d'entrée en pratique professionnelle de ces PFÉ. C'est là toute la dimension politique, administrative et de gouvernance qui ressort, essentiellement, des gouvernements

locaux et leurs ministères pertinents : immigration, justice, travail et emploi, éducation, économie, politiques sociales...

Nous présentons, dans la section des résultats, ce qui est à retenir par dimension institutionnelle : immigration, régulation professionnelle, formation et stages, marché du travail et institutions gouvernementales, en examinant les principaux constats issus de la documentation. Mais d'abord, nous présentons dans les pages qui suivent un survol de notre démarche méthodologique.

Approche méthodologique

Tout d'abord, des mots-clés de recherche ont été identifiés, à partir de notre connaissance du domaine (voir précisions, Annexe B). Ils ont été combinés de diverses façons par opérateurs booléens et en ayant recours à la troncature pour attraper toutes les formes d'occurrence. Près de 300 documents en anglais ont été recueillis dans un premier temps. Une analyse des textes, par codification, a été effectuée jusqu'à saturation des données. Celles-ci ont été organisées par grandes catégories d'analyse : régulation, immigration, formation, autres dimensions. Les mots-clés suivants sont apparus, dans l'ordre d'occurrence : régulation, formation, immigration, et autres dimensions (incluant principalement discrimination, langue, réseau). Ensuite, une compilation et une condensation des données ont été effectuées, par codage sémantique des extraits recueillis. Les données ont été organisées en termes de problèmes et de solutions. Parmi les problèmes, outre les catégories régulation, immigration et formation, celle nommée « autres dimensions » a regroupé des textes où se retrouvaient des thèmes comme les avantages sociaux, l'éthique du milieu, la géolocalisation, la méconnaissance des diversités culturelles, l'offre et la demande du marché de l'emploi, et la valeur moindre des formations étrangères. Parmi les solutions, les autres dimensions ont été regroupées en aide à la reconnaissance des acquis et des compétences, avantages sociaux, équité, innovation de la réglementation, langage, recherche, et réseau social. À titre indicatif, parmi la soixantaine de documents analysés en anglais, à peu près autant de solutions (223) que de problèmes (241) ont été codifiés.

Les textes retenus ont principalement été sélectionnés via une recherche sur le moteur de recherche Google Scholar, complétée par des requêtes sur les bases de données suivantes : CAIRN, EBSCO, Science Direct, Taylor & Francis et Wiley Online Library.

Quelques centres de recherche ont été ciblés pour leurs intérêts proches de notre thématique : le Migration Policy Institute, le Bureau international du travail, l'Union européenne, le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (rattaché administrativement à l'Office des professions du Québec) et autres Commissaires à l'équité (de l'Ontario notamment).

Deux étudiants, Francis Beauchamp-Goyette et Moussa Dieng, ont effectué la sélection des documents à inclure, sous la direction du chercheur principal, entre juin et septembre 2017. En tout, 312 documents ont été retenus (142 en anglais, 170 en français).

Tableau I - Type de documents retenus en anglais et en français

	anglais	français
Types de documents :	110	72
- articles		
- thèses de doctorat et mémoires de maîtrise	12	11
- documents de travail et publications ministérielles	4	46
- rapports	10	21
- livres et chapitres de livres	6 (5 / 1)	20
Total	142	170

Parmi les 170 documents en français, 60 ont été analysés en profondeur. Après avoir constaté une saturation par la répétition des thèmes, des résultats et des conclusions des documents, l'exploitation des autres textes n'a pas été poursuivie. De façon similaire, des 142 documents en anglais, 50 ont été analysés en profondeur, après quoi le point de saturation avait été atteint. Ceci dit, comme mentionné en avant-propos, l'analyse se poursuivra dans le cadre du partenariat PAPRICA, sur les aspects identifiés dans la section « État des connaissances » ainsi que dans le cadre des activités prévues de mobilisation des connaissances.

Synthèse des données d'analyse

Voici un résumé de nos données d'analyse des documents, où nous avons identifié des catégories de problèmes et de solutions correspondantes. Une quantification a été opérée sur un tiers des documents en anglais (50 sur 142), ce qui nous a permis de repérer des problèmes et solutions par dimensions institutionnelles. S'ajoute à ces catégorisations, des problèmes et solutions associés spécifiquement à la notion de disjonction¹ entre institutions, centrale à notre analyse :

	Problèmes	Solutions	Disjonctions problèmes	-	Disjonctions solutions	-
Régulation	93	43	16		15	
Immigration	24	46	7		6	
Formation	29	48	3		6	
Autres dimensions	95	86	9		18	
Total	241	223	35		45	

Aussi relative et partielle soit-elle, cette quantification permet néanmoins de voir, d'abord, que les problèmes et les solutions varient entre dimensions institutionnelles. À cet égard, la régulation récolte la part principale des mentions de problèmes. Ensuite, ce sont les dimensions de régulation et celles des « autres dimensions » qui récoltent la plupart des mentions codifiées. Par ailleurs, on constate globalement une fréquence semblable de problèmes et de solutions.

Dans les « autres dimensions », parmi les problèmes, on retrouve les avantages sociaux, l'éthique du milieu, la géolocalisation, la méconnaissance des diversités culturelles, l'offre et la demande du marché de l'emploi, ainsi que la valeur moindre accordée aux formations étrangères. Parmi les solutions, on trouve l'aide à la reconnaissance des acquis et des compétences, les avantages sociaux, l'équité, l'innovation en réglementation, le langage, la recherche et le réseau social.

Nous avons identifié également des codes transversaux, i.e. des thèmes présents dans les quatre catégories de dimensions institutionnelles. Ces codes transversaux sont, pour ce qui est des

¹ Cette disjonction réfère à une absence ou un manque de coordination entre acteurs et institutions à propos de processus partagés. Dans le cas de cette recherche, ces processus partagés concernent l'entrée en pratique de professionnels formés à l'étranger, souhaitant exercer une profession réglementée. Ces acteurs et institutions œuvrent donc dans les secteurs de l'immigration, de la régulation professionnelle, des établissements de formation, des employeurs de ces professionnels, ainsi que d'organismes communautaires leur offrant divers services.

problèmes : complexité labyrinthique du système professionnel, discrimination (nationale, raciale, sexuelle), expérience locale, information, manque de coordination entre acteurs, méconnaissance des formations étrangères, culture (professionnelle, ethnique), manque de soutien (politique, professionnelle, de réseau), et langue. Pour les solutions, les codes transversaux sont : coopération entre acteurs, soutien (politique, professionnel, de réseau), information, et aide financière.

Enfin, parmi les codes relatifs à l'idée de disjonction institutionnelle, les problèmes étaient associés à la complexité labyrinthique du système professionnel et au manque de coordination entre acteurs impliqués. Les solutions portaient sur la coopération entre acteurs et l'information.

Résultats

Voici les principaux thèmes abordés à travers l'ensemble de la documentation. Un des thèmes revenant le plus souvent dans la documentation concerne la complexité « labyrinthique » du système professionnel au Canada^{16,19,26,38,39}. Il s'avère un thème central autour duquel gravitent plusieurs autres thèmes, comme le réseau social, l'expérience canadienne, l'information^{16,22,59} les qualifications non reconnues¹⁹ et la discrimination. Le thème de la complexité labyrinthique du système professionnel canadien doit être mentionné d'emblée car il revient sous de multiples formes et dans des documents issus de plusieurs disciplines : droit, sociologie⁵⁹, anthropologie³⁰, éducation⁶, travail social, relations industrielles⁶⁰ et sciences politiques, en plus de rapports d'organisations publiques.

La complexité des démarches, leur aspect parfois paradoxal, voire contradictoire entre celles-ci est mise en avant, par exemple, à travers le manque d'arrimage entre système d'immigration et système professionnel. Les PFÉ sont accueillis comme immigrants sur la base, notamment, de leurs acquis professionnels. Or, cette reconnaissance à l'immigration ne se prolonge pas à l'étape du système professionnel, où les PFÉ se présentent pour l'admission à l'ordre et l'éventuelle entrée en pratique professionnelle. Face aux organismes régulateurs du système professionnel, ils doivent recommencer à zéro ces démarches de reconnaissance. Ainsi, comme on peut le voir, ce thème de la complexité labyrinthique est lié à plusieurs autres thèmes soulevés comme étant problématiques dans la littérature.

Certains auteurs soulignent l'importance de considérer le fait qu'il y a deux moments distincts dans l'intégration au marché du travail : l'admission à la pratique réglementée et l'intégration dans la culture professionnelle locale³⁹. C'est d'ailleurs un des points de départ de la présente synthèse des connaissances : il est nécessaire d'améliorer l'arrimage entre ces deux ordres (ainsi qu'avec l'immigration, les formations et les stages), au risque de rendre inutiles des avancées d'un côté, non suivies de l'autre côté.

Par ailleurs, les organismes de régulation font face à des défis majeurs du fait des développements technologiques, des changements dans l'organisation du travail (collaborations interprofessionnelles) et des attentes accrues du public, aussi bien en termes de qualité que de

transparence et d'imputabilité¹⁰⁰. En conséquence, les organismes régulateurs seront de plus en plus appelés à faire preuve de flexibilité et de capacité d'adaptation face à ces multiples sources de changements les touchant directement. Les normes de régulation sont et seront de plus en plus appelées à s'adapter et à faire preuve de souplesse. Les travaux de Friesen, notamment, montrent comment l'apprentissage ne doit pas être limité aux professionnels ou ne cibler qu'eux. Les institutions sont aussi appelées à apprendre face aux défis posés par l'admission et l'entrée en pratique de PFÉ¹¹⁴. Ainsi, à travers les changements et adaptations à mettre en place, les institutions sont également appelées à se questionner sur les fondements de leurs pratiques. Avec les PFÉ, des questions peuvent émerger, comme celles touchant les permis de pratique limitée, ou spécialisée. Davantage qu'un permis restrictif, limité dans le temps ou lié à une opportunité temporaire, ce type de permis permet une pratique partielle de la profession, en cohérence avec la reconnaissance des qualifications et compétences effectuée. Il reste que ce type de permis peut être vu comme injuste envers les professionnels locaux, desquels on exige l'obtention du plein permis. La question devient non plus seulement juridique et dépasse le cadre de l'organisme régulateur puisqu'elle concerne l'intérêt de la société et de la contribution du PFÉ (ce que montrent également des travaux du Commissaire à l'admission de l'Office des professions du Québec). Tenant compte de ces documents, notre analyse nous amène à la conclusion qu'il s'agit alors de soupeser entre deux injustices et d'opter pour le moindre mal, en quelque sorte.

Une normalisation transnationale de certains aspects de pratique professionnelle réglementée permettrait aussi de faciliter la reconnaissance de candidats formés à l'étranger, sur la base de compétences partagées à travers cette normalisation¹⁰⁶. On évoque à ce sujet des pays avec des systèmes politiques, éducatifs et culturels semblables pour mettre en place des réseaux de régulation, comme c'est le cas à l'échelle de l'Union européenne notamment^{132,268}. Plus largement, les ententes multilatérales¹¹⁹, les arrangements de reconnaissance mutuelle et autres ententes, spécifiques à une profession (ingénieurs par exemple) sont des initiatives qui facilitent non seulement l'admission à la pratique, mais aussi l'entrée en pratique professionnelle sur le marché du travail du pays d'accueil.

Certaines initiatives se démarquent pour leur spécificité et leur caractère innovant. Par exemple, au Manitoba, un programme de qualification alternatif visant les ingénieurs formés à l'étranger,

permet à ceux-ci une forme de permis de pratique alternatif, permettant l'accès au marché du travail, d'ici à l'éventuelle entrée dans la pratique professionnelle, équivalente au pays d'origine¹¹⁷. Les programmes passerelles (*bridging programmes*) représentent aussi une avenue prometteuse, permettant d'éviter aux PFÉ de suivre des formations initiales destinées aux étudiants locaux, dont les contenus s'avèrent souvent inutiles car déjà maîtrisés et mis en pratique avant l'immigration, au pays d'origine. Ces programmes passerelles souffrent toutefois souvent de sous-financement, reflétant la problématique de disjonction entre institutions, dans ce cas-ci entre le système professionnel et les établissements de formation post-secondaire. Plusieurs initiatives ont été initiées pour faciliter la mise en place de tels programmes^{45,63,64,69,182}.

Ces initiatives sont toutefois relativement récentes, en particulier au Canada, et entraînent des modifications importantes dans l'organisation de l'offre de formation. Par exemple, dans certains domaines comme les sciences de la santé, l'accès à des équipements spécifiques de laboratoire peuvent être nécessaires, ce qui complique la réussite d'une telle offre de formation spécifique et adaptée. De plus, il faut également prévoir la disponibilité des professeurs responsables de ces formations, ainsi que des stages en milieux professionnels. Alors que les établissements universitaires et les réseaux de santé et services sociaux, financés publiquement au Canada, souffrent déjà de sous-financement, ces nouveaux programmes et responsabilités supplémentaires dévolues à ces réseaux nécessitent un appui politique, financier et logistique majeur. Du même coup, ces investissements permettant d'intégrer efficacement les PFÉ, à l'échelle de la société d'accueil, leur rentabilité est assurée.

Établissements de formation et milieux de stages

Pour la plupart des PFÉ, a fortiori au Canada où beaucoup de professions sont réglementées par des organismes de régulation, l'admission à un ordre professionnel est une condition sine qua non à l'exercice de la profession et souvent aussi, à l'utilisation du titre professionnel (lorsque réservé)². Pour cette étape d'admission, les ordres professionnels exigent dans la majorité des cas que des stages ou formations complémentaires soient réalisés. Ces exigences prescrites par

² Les professions dont l'exercice est réservé varient d'une juridiction à l'autre. Il en va de même pour les titres réservés. Au Canada, cela signifie que ces droits d'exclusivité varient entre les provinces et territoires.

les ordres résultent elles-mêmes de l'évaluation faite par cet organisme régulateur. Une grande variété de cas de figures peut se présenter, mais d'emblée, deux grandes catégories de procédures d'admission se distinguent : le cas par cas et la procédure générique.

Le cas par cas, comme son nom l'indique, nécessite l'examen de la candidature de façon individuelle. Cette procédure demeure nécessaire car il est impossible d'étendre « universellement » toutes les situations génériques. Les cas individuels présentent des spécificités tellement diversifiées qu'elles ne peuvent être traitées équitablement en étant associées à des catégories génériques. Il y a des spécificités dont il faut tenir compte, aussi bien pour la protection du public que pour la reconnaissance juste des qualifications et compétences acquises au pays d'origine.

La procédure générique s'établit par un examen des différences entre des catégories précises de PFÉ, selon des professions et des pays d'origine. C'est ce qui a permis, par exemple, d'établir les accords de Washington, qui permettent la reconnaissance des qualifications et compétences d'ingénieurs formés dans un des pays signataires. Peu à peu ces accords se sont élargis, englobant maintenant 19 pays³. Ainsi, lorsqu'un ingénieur éligible souhaite venir travailler au Canada en provenance d'un des 18 autres pays signataires, la procédure est déjà connue et validée. Il en va de même avec les professionnels français, souhaitant exercer une des 26 professions couvertes par un Arrangement de reconnaissance mutuelle France-Québec depuis 2011²⁰. Lorsque des différences substantielles dans la pratique entre les deux territoires sont identifiées, des mesures compensatoires (formations complémentaires, stages en milieu professionnel ou mélange des deux) sont prescrites par l'ordre professionnel. Ainsi, cette procédure générique, aussi appelée permis sur permis, dicte les conditions à remplir pour entrer dans la pratique de la profession au pays d'accueil. Ces conditions portent principalement sur des formations complémentaires, des stages en milieux de travail ou une combinaison de ces deux dispositifs. C'est pourquoi les établissements de formation et les milieux de stage représentent un des principaux domaines institutionnels intervenant dans l'entrée de PFÉ sur le marché du travail local. Voyons maintenant ce qui ressort de l'analyse des documents à cet égard.

³ Voir <https://engineerscanada.ca/fr/agr%C3%A9ment/laccord-de-washington>.

La place pour des stages en milieux professionnels est particulièrement problématique dans le domaine des professions de la santé, en particulier en médecine⁴⁰. Cette situation est répandue partout au Canada, où des diplômés internationaux en médecine font face à de longs délais d'attente avant d'obtenir une place de résidence ou de programme passerelle^{30,40}. Ces délais entraînent souvent des déqualifications, du fait des années perdues à attendre que son tour vienne sur une liste d'attentes. Cette étape illustre de façon particulièrement patente la disjonction entre institutions. En effet, alors que des initiatives permettent à ces PFÉ d'immigrer puis de se voir prescrire des stages en milieux professionnels par l'organisme de régulation de sa profession, les délais encourus pour obtenir ces stages prescrits annulent la « plus-value » construite par le parcours jusqu'alors réussi vers la pratique professionnelle^{59,124}. Ainsi, les initiatives mises en place pour une partie du processus (l'immigration, puis l'admission à l'ordre) perdent leur utilité si un des maillons de la chaîne, dans ce cas-ci les établissements universitaires, n'arrive pas à assurer sa part de responsabilité. À cela s'ajoutent les informations circulant dans les réseaux informels des immigrants (connaissances, amis, organisations locales, etc.) et les réseaux sociaux. Lorsque les informations circulent à l'effet que de tels délais d'attente persistent et ne sont pas résorbés, plusieurs PFÉ lancent la serviette et se tournent vers des stratégies alternatives d'entrée sur le marché du travail^{10,22,86}. Certains PFÉ interprètent ces difficultés comme étant des manifestations de discrimination, basé sur l'origine ethnique ou le genre¹¹¹.

La facilitation de ces stages et de la mise en place de programmes passerelles est une responsabilité dévolue récemment aux universités, sous la pression des systèmes professionnels faisant face à un nombre croissant de PFÉ pouvant être admis à la pratique, sous condition de stages et de formations complémentaires. Ainsi, la nouveauté n'est pas tant du côté de l'existence de ce dispositif hybride conjuguant admission à l'ordre professionnel et prescription de formations et stages, mais plutôt dans l'importance des pressions venant du nombre de PFÉ à être intégrés sur le marché du travail¹¹⁶.

Les dimensions culturelles des lieux de travail et des rapports professionnels est un autre aspect qui s'ajoute à l'apprentissage des PFÉ pour intégrer le marché du travail local^{182,200}. Il y a un ensemble de codes culturels auxquels les professionnels nés et ayant été formés au Canada sont

familiers. Ceci concerne, par exemple, la communication en contexte professionnel. Il peut s'agir de professionnels de la santé en contexte thérapeutique, d'ingénieurs ou d'architectes en relations avec les clients, etc. Les rapports entre collègues et entre professions, les questions de hiérarchie, etc., sont aussi des éléments qu'il faut apprendre à maîtriser dans le pays d'accueil, amenant à modifier certaines compétences situationnelles dans ces domaines professionnels^{114,117}. Il existe très peu de programmes incluant l'apprentissage de ces éléments, pourtant essentiels, pour les PFÉ souhaitant intégrer le marché du travail canadien.

Ceci dit, les programmes passerelles s'avèrent être d'excellentes solutions, trop peu répandues, permettant de répondre à l'ensemble de ces enjeux³⁹. Des initiatives ont été mises en place pour favoriser notamment la collaboration entre parties prenantes de ce processus multi-institutionnel^{116,188}, ce qui est essentiel, tel qu'explicité à la page précédente. Une formation en formule de coopérative, incluant des stages en milieu de travail, semble une avenue particulièrement prometteuse puisqu'elle satisfait à la fois des objectifs professionnels et propres à l'immigration. En effet, les PFÉ y acquièrent ou développent non seulement des compétences professionnelles (savoirs, savoir-faire) mais également des compétences sociales propres au pays d'accueil et à son contexte de travail¹⁶⁸. La collaboration entre établissements de formation et municipalités est également évoquée comme solution efficiente¹⁸⁸.

Un certain choc culturel peut aussi se présenter et il est important de le prendre en compte dans la formation complémentaire offerte pour intégrer la pratique professionnelle²⁰⁰. L'entrée sur le marché du travail local n'est pas qu'une question de qualification et de compétences professionnelles à valider. Ce processus comporte aussi d'importants défis liés à l'immigration et variant d'un pays d'origine à l'autre, mais également d'un individu à l'autre. La culture professionnelle du pays d'accueil peut être différente de ce que le PFÉ a connu auparavant. Par exemple, des questions d'autonomie professionnelle, de formation continue, d'identification de ses propres limites dans ses compétences professionnelles, ne constituent pas une dimension partagée universellement³⁰⁸. Les étapes de formation complémentaire et de stage professionnel peuvent donc être l'occasion d'initier de tels apprentissages.

États et systèmes d'immigration

Un des principaux enjeux sous la responsabilité des gouvernements, et un des plus problématiques, est celui de l'information diffusée aux immigrants, en particulier aux PFÉ. Étant donné l'aspect labyrinthique du parcours à franchir, l'information juste et actualisée devient d'autant plus cruciale^{22,38}. Des barrières sociales et structurelles sont identifiées¹⁸⁴; parmi les barrières sociales, on retrouve l'isolement social, les différences de valeurs culturelles et les problèmes de communication dans le pays d'accueil. Parmi les barrières structurelles, on compte la facilité à utiliser la langue commune et à comprendre comment fonctionne le système professionnel.

De plus, les changements fréquents des systèmes d'immigration et professionnels ont rendu cette tâche d'actualisation, qui incombe aux pouvoirs publics, plus ardue. Lors de changements dans les règles d'immigration, les professionnels formés à l'étranger ayant déjà entamé leurs projets d'immigration doivent composer avec de nouvelles règles¹⁴. Du point de vue de médecins formés à l'étranger, appartenant à l'ensemble des minorités visibles, l'échec de leur projet d'immigration peut être interprété comme une injustice envers cette catégorie d'immigrants. On estime alors que les gouvernements, à l'étape de l'immigration, ont servi des discours mensongers en prétendant que leurs compétences allaient être reconnues¹¹¹. Des ingénieurs formés à l'étranger semblent aussi peu conscients et informés des processus de reconnaissance des compétences qu'ils auront à réussir en arrivant au Canada¹²⁴.

La comparaison des parcours d'immigration de PFÉ dans divers pays de l'OCDE permet de voir l'importance du rôle de l'État. Par exemple, le morcellement de l'autorité professionnelle et ses variations d'un état à l'autre à l'intérieur des États-Unis en fait un contexte plus difficile pour les PFÉ qu'au Canada. En effet, le contexte canadien est centralisé par le Service canadien de jumelage des résidents (CaRMS), qui alloue les places en résidence. Cependant, il y a un surplus de demandes d'admission en résidence, par rapport aux places disponibles, ce qui crée un problème de placement pour ces médecins. Par contre, les PFÉ qui tentent d'intégrer la pratique médicale aux États-Unis se heurtent à un contexte organisationnel fragmenté, des réglementations variant d'un État à l'autre et en somme, un ensemble disjoint⁴⁰.

Le contexte européen montre une volonté et des principes cherchant à assurer la mobilité pour tous les citoyens européens, mais d'importantes différences de politiques sociales freinent cette mobilité⁵⁰. Les principes sont difficiles à appliquer, dans le contexte des systèmes professionnels nationaux⁵⁴. La reconnaissance juste et adéquate des compétences des PFÉ est un problème soulevé par plusieurs recherches et intervenants^{14,19,86,111,138,182}.

Il ressort également de l'analyse que les initiatives facilitant l'information avant l'immigration sont bénéfiques et devraient être plus courantes^{16,152,167,182,184}. Au Canada, à travers certains ajustements récents, les PFÉ ayant déjà entamé des procédures pour l'admission à un ordre professionnel à partir de l'étranger, voient le pointage de leur dossier monter dans le système d'immigration¹⁶. C'est un exemple de coordination par lequel, d'emblée, les PFÉ apprennent à négocier avec la complexité des démarches qui les attendent, avant même leur arrivée en sol canadien. Des systèmes de reconnaissance des acquis, permettant de mettre en commun les expertises et d'uniformiser les évaluations et les exigences de formations complémentaires sont requises. On note également que des modèles et des initiatives se répandent de plus en plus^{19,40,50}.

L'établissement d'un « plan de match » (*roadmap* en anglais) constitue une méthode efficace pour établir clairement les étapes à suivre de l'immigration à l'admission en pratique professionnelle⁸³. Ceci centralise les informations et en prévient le morcellement. Il faut cependant en assurer la mise à jour, des changements pouvant intervenir dans l'un ou l'autre des secteurs (immigration, système professionnel et établissements de formation, principalement).

État des connaissances

Plusieurs recherches soulignent, depuis au moins une dizaine d'années, le besoin d'uniformiser et de réunir les expertises pour la reconnaissance des compétences des PFÉ. D'autres travaux scientifiques ont montré les discontinuités entre diverses institutions. Les disjonctions et incohérences entre l'acceptation par les autorités à l'immigration et celles du système professionnel sont assez bien identifiées.

On sait aussi qu'un des principaux problèmes auquel font face les PFÉ réside dans la complexité du système professionnel canadien. S'ajoutant aux démarches pour l'immigration et celles associées aux formations prescrites par les ordres pour être admis en pratique, il en résulte un parcours sinueux qui doit être simplifié, autant que possible. Une des avenues de départ en ce sens se trouve dans la circulation d'informations actualisées et globales, couvrant l'ensemble des démarches. En soi, ceci peut nécessiter beaucoup d'attention, étant donné les changements fréquents dans les différentes institutions et établissements engagés dans ces processus.

L'évolution des systèmes professionnels et de leurs pratiques à l'égard des PFÉ mérite une attention particulière. Peu d'analyses scrutent les pratiques des acteurs du système professionnel (ordres professionnels, regroupements de professionnels locaux et de PFÉ, organismes communautaires œuvrant auprès d'immigrants, etc.) et leurs interactions avec le système légal et juridique, ainsi que les organismes de publics de défense des droits des citoyens. Les travaux du Commissaire à l'admission de l'Office des professions du Québec ont documenté plusieurs processus et pratiques en cours dans le système professionnel québécois. Des travaux semblables ont aussi été entamés par la Commissaire à l'équité en Ontario et dans d'autres juridictions.

Certains travaux, davantage issus des sciences économiques, analysent la pertinence de la fermeture des marchés d'emploi aux seuls professionnels reconnus par un organisme de régulation. Bien que nous n'ayons pas analysé ces travaux en profondeur, leurs perspectives est stimulante pour la réflexion sur les processus et les pratiques de ces organismes de régulation. Par exemple, est-il pertinent de ne permettre qu'un type de permis de pratique, celui accordé aux professionnels formés localement, auquel les PFÉ doivent satisfaire ? Dans quelle mesure des

permis de pratique spécialisés, reconnaissant les compétences des PFÉ transposables localement, pourraient voir le jour et répondre, du moins en partie, aux problèmes de reconnaissance des compétences et de places en formations et stages ? Autrement dit, comment le système professionnel pourrait-il répondre en innovant aux défis posés par les PFÉ, tout en assurant sa mission première, soit la protection du public ?

On peut aussi voir des parallèles entre l'arrivée des normes de mobilité professionnelle imposées par l'Union européenne et les freins apportés par les systèmes nationaux locaux, et leurs équivalents canadiens. En effet, du côté canadien, l'entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1995 de l'Accord de commerce intérieur (ACI) a entraîné l'établissement de règlements d'admission et d'exigences spécifiques pour permettre cette circulation, en dépit de différences de qualifications et de compétences, doublées parfois de différences dans la nature de la pratique. Les différences à l'échelle de l'UE sont toutefois plus importantes, dans la plupart des cas, que les différences entre juridictions au Canada. Ceci découle des contextes nationaux et historiques, où les systèmes professionnels européens et l'histoire des professions y est plus marquée, au niveau local et national, qu'au Canada. Ceci dit, les spécificités intra-canadiennes ne manqueront pas de ressortir lors des négociations pour la mise en place de passerelles de mobilité, voire d'arrangement de reconnaissance mutuelle, entre le Canada et l'UE. À cet égard, l'expérience des ARM France-Québec et d'autres analyses revues dans cette synthèse des connaissances montre l'importance et le défi que représentent la diffusion et l'actualisation des informations concernant le parcours des PFÉ, de l'immigration jusqu'à l'intégration professionnelle et sociale.

Ressources additionnelles

Le lecteur curieux d'en apprendre davantage pourra d'abord consulter la liste complète des références retenues, en Annexe. Ces références ne constituent pas l'ensemble des références trouvées à l'occasion de cette synthèse des connaissances. Elles ont plutôt été sélectionnées pour leurs propos touchant spécifiquement le sujet des professionnels formés à l'étranger et leurs parcours en pays d'accueil vers l'admission à la pratique professionnelle, l'accomplissement de formations et stages et l'entrée sur le marché du travail.

La sociologie des professions est un domaine très actif de la sociologie dans différentes régions du globe. Les travaux de plusieurs sociologues s'intéressant aux professions se regroupent lors d'activités organisées par le Comité de recherche 52 (Sociologie des groupes professionnels) de l'Association internationale de sociologie⁴. Une partie importante des travaux sur les professions porte en particulier sur les professions de la santé. C'est pourquoi plusieurs travaux de recherche, publications et communications sont centrés sur des questions touchant davantage les professions de la santé, principalement la médecine, les sciences infirmières, mais également les travailleurs sociaux, psychologues, physiothérapeutes, ainsi que les gestionnaires des établissements de santé et services sociaux.

⁴ Voir le site web du CR 52 : <https://researchcommittee52.wordpress.com/>.

Mobilisation des connaissances

Plusieurs stratégies sont prévues, dont certaines sont déjà amorcées.

- a) outil pour les ordres professionnels : i) dans le cadre du partenariat PAPRICA, une courte formation de trois heures sera offerte aux ordres professionnels, à partir des résultats de recherche du partenariat. Cette formation visera à revoir les processus d'admission et d'entrée en pratique des professionnels formés à l'étranger et à proposer des pistes de solution à des problèmes connus, tout en maintenant la protection du public. Dans le cadre de cette formation, qui sera développée en 2018, des aspects de la présente synthèse des connaissances seront intégrés à son contenu; ii) Le présent rapport, ainsi que le résumé et les messages-clés, seront diffusés dans le réseau de partenaires établi avec PAPRICA. Une fois traduits, ils seront également diffusés dans les organisations des systèmes professionnels ailleurs au Canada.
- b) outil pour les organismes communautaires œuvrant auprès des PFÉ : par l'intermédiaire de nos partenaires et de co-chercheurs au partenariat PAPRICA, les messages-clés et le résumé seront distribués, avec un hyperlien vers le rapport final (site web du chercheur principal et site web du partenariat PAPRICA). Par l'intermédiaire de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, de l'IRIPI, du CITIM, ces documents seront disséminés aux organismes communautaires pertinents.
- c) voie académique : i) lors de la conférence Metropolis, à Calgary, du 22 au 24 mars 2018, un atelier a eu lieu (« Intégration au marché du travail canadien, parcours professionnels et évolution des institutions : un regard multi-acteurs »); ii) une proposition de communication du chercheur principal (« Mobility Among Regulated Professions Facing Various Institutions Towards Entry to Professional Practice: From an Empirical to a Literature-Based Analysis ») a été acceptée au XIXe Congrès mondial de sociologie (Association internationale de sociologie), à Toronto du 15 au 21 juillet 2018. Également lors de ce Congrès, le chercheur principal présidera deux sessions parmi le colloque du Research Committee 52, Sociologie des groupes professionnels : “Current Challenges to Professions and Their Regulation, through Transnational Mobility and Inter-Professional Tensions” et “Professions and the State”.

- d) Un article sera également rédigé et soumis dans une revue avec examen par les pairs, de niveau international.
- e) Le chercheur principal siègera sur le comité de thèse de doctorat de Corinne Béguerie, doctorante en relations industrielles à l'Université Laval, portant sur une comparaison de l'entrée en pratique professionnelle au Québec de médecins et d'infirmières formés à l'étranger. Ces travaux seront l'occasion de peaufiner des éléments d'analyse abordés dans ce rapport mais qui demeurent à examiner plus précisément. À partir de données colligées, ces questions ouvrent la porte à des interprétations quant aux pratiques institutionnelles entourant l'admission des PFÉ et leur entrée sur le marché du travail.

Conclusion

Le tour d’horizon proposé ici sur le sujet des disjonctions institutionnelles entourant l’entrée en pratique de professionnels formés à l’étranger (PFÉ) a d’abord permis de souligner l’importance de considérer les parcours des PFÉ de façon globale. À l’instar d’autres travaux plus spécialisés (par professions ou par pays, principalement), nous avons montré comment les problèmes de coordination et les disjonctions entre institutions ayant un rôle à jouer dans les parcours des PFÉ menacent la réussite de leurs projets d’immigration. Ces conséquences touchent les professionnels formés à l’étranger au premier plan, mais également la société d’accueil qui de plus en plus, prétend miser sur ces travailleurs hautement qualifiés pour combler des besoins de main-d’œuvre, stimuler son économie et tirer profit des mobilités internationales propres aux régimes politiques et économiques du 21^e siècle.

Or, nous l’avons vu, on constate ce discours d’ouverture aux PFÉ et à l’apport de leurs compétences parmi les institutions responsables de l’immigration, principalement. Les systèmes professionnels sont également enthousiastes à accueillir ces professionnels, pourvu que leurs compétences soient à la hauteur des standards locaux. C’est à cette étape que le parcours se complexifie et que trop souvent, l’information fait défaut. Acceptés à l’immigration notamment sur la base de leur profession, les PFÉ sont ensuite surpris lorsqu’ils font face à des obstacles pour pratiquer cette profession, comme c’est souvent le cas au Canada et ailleurs dans le monde. L’information est alors une ressource précieuse; elle doit être riche, précise et actualisée, afin d’orienter les candidats vers les ressources les mieux situées pour les aider (services publics, institutions pertinentes, règlements, etc.). Ceci représente d’autant plus un défi que le contexte, les règles et les politiques sont souvent modifiées.

L’évaluation de leurs compétences et de leurs qualifications les amène à poursuivre leurs démarches vers l’entrée sur le marché de l’emploi. Les PFÉ sont alors appelés à naviguer à travers plusieurs dimensions institutionnelles. Au-delà du système professionnel, ils sont appelés souvent à suivre des formations prescrites et des stages en milieux professionnels. Là encore, des formes de disjonctions institutionnelles peuvent se présenter. Par exemple, des formations prescrites ne sont pas nécessairement disponibles ou ne le sont qu’après un délai si long que le

PFÉ court le risque d'une déqualification à cause des délais sans pratique professionnelle. Enfin, l'admission à l'ordre professionnel (une fois complétées les formations prescrites et stages, le cas échéant) ne garantit en rien l'entrée sur le marché de l'emploi, étant donné principalement les problèmes associés à la reconnaissance des acquis et des compétences des professionnels formés à l'étranger. Le marché de l'emploi et ses acteurs, les employeurs principalement, peuvent à leur tour percevoir un risque à admettre parmi leurs employés, un professionnel formé à l'étranger. Il y a donc là aussi une éducation et une sensibilisation à mener auprès des employeurs, notamment des responsables de ressources humaines, afin qu'ils puissent effectuer une évaluation juste des compétences qu'ont à offrir les PFÉ.

Pendant tout ce parcours, le professionnel formé à l'étranger a besoin de ressources, notamment financières, pour assurer sa survie et souvent, celle de ses proches (conjoint.e, enfants) qui l'ont suivi. Certains disposent de ressources leur permettant de subvenir à leurs besoins durant ce parcours mais si des délais apparaissent, les ressources peuvent s'épuiser et le PFÉ devra alors envisager des solutions alternatives. Pour l'une ou l'autre de ces raisons, plusieurs envisagent d'autres métiers et professions pour assurer la réussite de leur projet d'immigration au pays d'accueil, quitte à « faire le deuil » de leur profession réglementée.

Notre analyse met de l'avant des recommandations générales qui doivent ensuite être articulées de façon à s'adapter aux contextes spécifiques des professions et des PFÉ concernés. En effet, la diversité des acteurs engagés et des institutions responsables rend nécessaire l'adaptation contextualisée des recommandations générales pour composer avec les particularités de chaque profession. Celles-ci ont chacune leurs particularités historiques, sociologiques et culturelles dont il faut tenir compte dans ces processus de changement. Il serait futile de chercher à identifier des « meilleures pratiques » à appliquer sans discernement, d'un domaine à l'autre. Plutôt, on a vu dans cette synthèse de « bonnes pratiques » appliquées en lien avec un contexte précis (des catégories de profession, un pays d'accueil, etc.).

Annexes

Annexe A - Références complètes

1. Adams, T. L. (2007). Professional regulation in Canada: Past and present. *Canadian Issues*, p. 14-16.
2. Adams, T. L. (2009). The changing nature of professional regulation in Canada, 1867–1961. *Social Science History*, Vol. 33, n° 2, p. 217-243.
3. Adams, T. L. (2016). When “citizenship is indispensable to the practice of a profession”: Citizenship Requirements for Entry to Practise Professions in Canada. *Journal of Historical Sociology*, Vol. 29, n° 4, p. 550-577.
4. Adhikari, R. et Melia, K. M. (2015). The (mis) management of migrant nurses in the UK: a sociological study. *Journal of nursing management*, Vol. 23, n° 3, p. 359-367.
5. Andersson, P. et Fejes, A. (2010). Mobility of knowledge as a recognition challenge: Experiences from Sweden. *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 29, n° 2, p. 201-218.
6. Andersson, P. et Guo, S. (2009). Governing through non/recognition: The missing ‘R’ in the PLAR for immigrant professionals in Canada and Sweden. *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 28, n° 4, p. 423-437.
7. Arcand, S. et Najari, M. (2014). La quête de reconnaissance professionnelle d’immigrants favorisant l’usage de l’anglais dans la région de Montréal: entre dissonances et ressemblances. *Recherches sociographiques*, Vol. 55, n° 3, p. 485-510.
8. Arcand, S., Lenoir-Achdjian, A. et Helly, D. (2009). Insertion professionnelle d’immigrants récents et réseaux sociaux: le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke. *Cahiers canadiens de sociologie*, Vol. 34, n° 2, p. 373-402.
9. Augustine, H. J. (2015a). Employment match rates in the regulated professions: Trends and policy implications. *Canadian Public Policy*, Vol. 41 (Supplement 1), p. S28-S47.
10. Augustine, H. J. (2015b). Immigrant professionals and alternative routes to licensing: policy implications for regulators and government. *Canadian Public Policy*, Vol. 41 (Supplement 1), p. S14-S27.
11. Austin, Z. (2005). Mentorship and mitigation of culture shock: foreign-trained pharmacists in Canada. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, Vol. 13, n° 1, p. 133-149.
12. Austin, Z. et Rocchi Dean, M. (2006a). Impact of facilitated asynchronous distance education on clinical skills development of international pharmacy graduates. *The American Journal of Distance Education*, Vol. 20, n° 2, p. 79-91.
13. Austin, Z. et Rocchi Dean, M. (2006b). Bridging education for foreign-trained professionals: the International Pharmacy Graduate (IPG) Program in Canada. *Teaching in Higher Education*, Vol. 11, n° 1, p. 19-32.

14. Bach, S. (2010). Managed migration? Nurse recruitment and the consequences of state policy. *Industrial Relations Journal*, Vol. 41, n° 3, p.249-266.
15. Bai, L. (2007). Open hearts and open access for immigrant professionals: a case study of Chinese immigrant engineers in the Greater Vancouver region, British Columbia, Canada. Thèse de doctorat, University of British Columbia, 278 p.
16. Banerjee, R. et Phan, M. (2014). Licensing requirements and occupational mobility among highly skilled new immigrants in Canada. *Industrial Relations*, Vol. 69, n° 2, p. 290–315.
17. Baraud, M. (2016). *Processus identitaires personnels et professionnels et trajectoire migratoire chez des médecins diplômés à l'étranger: une étude exploratoire en France et au Brésil*. Thèse de doctorat, Université Lumière Lyon 2 / Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 393 p.
18. Bastien, N. et Bélanger, A. (2010). Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi des immigrants dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration. Institut national de recherche scientifique (INRS), 53 p.
19. Becklumb, P. et Elgersma, S. (2008). *Recognition of the Foreign Credentials of Immigrants*. Service d'information et de recherche parlementaire, Bibliothèque du Parlement, 17 p.
20. Bédard, J-L. et Roger, L. (2015). Les parcours d'entrée à la pratique professionnelle de travailleurs français au Québec, dans le cadre des Arrangements de reconnaissance mutuelle France-Québec. Institut national de recherche scientifique (INRS), 102 p.
21. Bégin, K. et Renaud, J. (2012). Emploi qualifié et sous-qualifié chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec : cheminements en emploi et effet de la grille de sélection. *Recherches sociographiques*, Vol. 53, n° 2, Mai-Août, p. 287-313.
22. Béji, K. et Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec: le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 65, n° 4, p. 562-583.
23. Belhassen-Maalaoui, A. et Raymond, D. (2008). *L'impact de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger : le cas des femmes immigrantes: faits saillants*. Action travail des femmes, 13 p.
24. Belhassen, A. (2009). *La reconnaissance des diplômes et des compétences: difficultés et impact chez les femmes immigrantes*. Rapport de recherche-action, Action travail des femmes, 140 p.
25. Belkhodja, C. et Forgues, É. (2009). *L'intégration des diplômés internationaux en santé francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire*. Rapport final de recherche, Consortium national de formation en santé, 63 p.
26. Bense, K. (2016). International teacher mobility and migration: A review and synthesis of the current empirical research and literature. *Educational Research Review*, Vol. 17, p. 37-49.

27. Bergeron, L. (2009). Les nouveaux instruments juridiques de mobilité professionnelle. *Congrès annuel du Barreau du Québec 2009*, [en ligne].
28. Bernier, E. (2012). *Travailleurs immigrants qualifiés à Sherbrooke: réseaux et stratégies d'insertion socioprofessionnelle*. Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke, 149 p.
29. Biotalent Canada. (2013). Du talent, des possibilités. Faciliter l'entrée des nouveaux arrivants dans la bioéconomie canadienne. Un complément au rapport Un séquençage des données, 26 p.
30. Blain, M.-J. (2015). *Être médecin diplômé à l'étranger au Québec: des parcours contrastés d'intégration professionnelle*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, 327 p.
31. Blain, M.-J., Fortin, S. et Alvarez, F. (2014). Être médecin et immigrant au Québec: une identité professionnelle malmenée. *Revue européenne des migrations internationales*, Vol. 30, n° 3, p. 139-162.
32. Blain, M.-J., Suárez-Herrera, J. C. et Fortin, S. (2012). L'intégration professionnelle de médecins diplômés à l'étranger au Québec: un enjeu d'envergure en santé mondiale. *Anthropologie & Santé. Revue internationale francophone d'anthropologie de la santé*, Vol. 5, p. 1-20.
33. Blais, N. (2014). Attirer les travailleurs qualifiés, nécessité économique ou projet social ?. Actes du colloque international et interdisciplinaire 2014 pour étudiants et nouveaux chercheurs, *Les cahiers du CRIEC*, n° 36.
34. Boulet, J. et Zanten, M. (2014). Ensuring high-quality patient care: the role of accreditation, licensure, specialty certification and revalidation in medicine. *Medical education*, Vol. 48, n° 1, p. 75-86.
35. Boulet, M. (2013). *L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs: une comparaison interprovinciale*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, 557 p.
36. Boulet, M. (2016). L'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal: défis, acteurs et rôle de la Métropole. Rapport de projet. CIRANO, 65 p.
37. Boulet, M. et Boudarbat, B. (2010). *Un diplôme post-secondaire canadien: un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants?* Institut de recherche en politiques publiques.
38. Bourgeault, I. L. (2007). Brain drain, brain gain and brain waste: programs aimed at integrating and retaining the best and the brightest in health care. *Canadian Issues*, p. 96-99.
39. Bourgeault, I. L. et Baumann, A. (2011). Ethical recruitment and integration of internationally educated health professionals in Canada. *13th International Health Workforce Collaborative*, 16 p.
40. Bourgeault, I. L. et Grignon, M. (2013). A comparison of the regulation of health professional boundaries across OECD countries. *The European Journal of Comparative Economics*, Vol. 10, n° 2, p. 199-223.

41. Bourret, R., Violla, F., Martinez, É. et Terral, A. (2015). Le contrôle de la légalité de l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière salarié (e) en établissement de santé. *Droit, Déontologie & Soins*, Vol. 15, n° 1, p. 2-24.
42. Boutin, M. (2005). *Les perceptions vis-à-vis de la reconnaissance des acquis et des compétences de personnes formées en pharmacie à l'étranger*. Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke, 140 p.
43. Boyd, M. et Schellenberg, G. (2007). Réagrément et professions des médecins et ingénieurs immigrants. *Tendances sociales canadiennes*, Vol. 84, p. 2-11 (Statistique Canada — No 11-008 au catalogue).
44. Buhel, O. et Janzen, R. (2007). A national review of immigrant access to professions and trades initiatives. *Canadian Issues*, Vol. 59, p. 59-62.
45. Bureau de coopération interuniversitaire (BCI). (2016). *Mémoire présenté par le Bureau de coopération interuniversitaire à la Commission des institutions dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi no 98, Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel*. 22 p.
46. Bureau de la concurrence. (2007). *Les professions autoréglementées. Atteindre l'équilibre entre la concurrence et la réglementation*. 180 p.
47. Bureau du Commissaire à l'équité. (2010). Exigences en matière d'accès à cinq professions dans cinq provinces canadiennes : Ingénieurs. Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 18 p.
48. Bureau du Commissaire à l'équité. (2013). *Exigences en matière de diplômes et solutions de remplacement acceptables : Défis et possibilités pour les professions réglementées de l'Ontario*. 52 p.
49. Caillaud, P. (2013). L'Europe des certifications professionnelles: coordination des systèmes nationaux ou promotion d'un modèle européen ? *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, (Hors-série n° 4), 33-50.
50. Capuano, S. et Migali, S. (2017). The migration of professionals within the EU: any barriers left? *Review of International Economics*, p. 1-14.
51. Casavant, M. (2013). Entente France-Québec quelles sont les retombées de l'arrangement de reconnaissance mutuelle ? *Le Médecin du Québec*, Vol. 48, n° 4, p. 81-82.
52. Cash, R. et Ulmann, P. (2008). *Projet OCDE sur la migration des professionnels de santé: Le cas de la France*. OECD, 116 p.
53. Cégep Marie-Victorin. (2016). La reconnaissance des acquis et des compétences au collégial : un processus qualifiant pour les adultes. Documenter le transfert des savoirs dans le cadre d'une démarche pour l'obtention d'une attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance. Rapport de recherche, 35 p.
54. Cerna, L. (2013). Understanding the diversity of EU migration policy in practice: the implementation of the Blue Card initiative. *Policy Studies*, Vol. 34, n° 2, p. 180-200.

55. Chaloff, J. et Lemaître, G. (2009). *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés: Une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*. Document de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration n° 79, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, 59 p.
56. Chapuis, M. (2010a). À venir bientôt : Un cours pour les professionnels formés à l'étranger. *Plan*, Décembre-Janvier, p. 34.
57. Chapuis, M. (2010b). L'Ordre lance sa formation pour les professionnels formés à l'étranger. *Plan*, Septembre-Octobre, p. 46.
58. Chen, C. P. et Hong, J. W. L. (2016). Career development of Chinese Canadian professional immigrants. *The Career Development Quarterly*, Vol. 64, n° 3, p. 272-286.
59. Cheng, L., Spaling, M. et Song, X. (2013). Barriers and facilitators to professional licensure and certification testing in Canada: Perspectives of Internationally Educated Professionals. *Journal of international migration and integration*, Vol. 14, n° 4, p. 733-750.
60. Chicha, M. T. (2009). *Le mirage de l'égalité: les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales, 137 p.
61. Chicha, M. T. (2010). La déqualification des immigrées hautement qualifiées à Montréal.: une question de degré. *Nos diverses cités Le Québec. Metropolis*, p. 77-82.
62. Chicha, M. T. et Charest, E. (2008). L'Intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal: Politiques et enjeux. *Choix IRPP*, Vol. 14, n° 2, p. 1-62.
63. Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) et Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ). (2009). *Accord de principe sur la formation d'appoint en vue de l'exercice d'une profession réglementée*. 4 p.
64. Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) et Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ). (2010). *Accord de principe sur les mesures de compensation exigeant une formation universitaire dans le cadre d'un arrangement de reconnaissance mutuelle en vue de l'exercice d'une profession réglementée*. 3 p.
65. Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) et Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration (MRCI). (2005). *Protocole d'entente entre la Ministre des relations avec les citoyens et de l'immigration et le Conseil interprofessionnel du Québec*. 5 p.
66. Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ). (2006a). *Recension des bonnes pratiques en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec*. 39 p.
67. Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ). (2006b). *Principes en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec*. 22 p.

68. Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ). (2009). *Mémoire sur le Projet de loi no 53 Loi instituant le poste de Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles présenté à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale du Québec*. 18 p.
69. Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ). (2013). *Améliorer la collaboration, optimiser la qualité. Propositions des ordres professionnels pour l'amélioration de l'enseignement supérieur*. Sommet sur l'enseignement supérieur, 25-26 février, 11 p.
70. Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ). (2015). Mémoire relatif au document Vers une politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. 26 p.
71. CIRCPFE. (2017). *Rapport du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger*. 157 p.
72. Clermont-Isabelle, V. (2015). *Discrimination à l'embauche des immigrants qualifiés: impact des normes formelles et informelles*. Mémoire de maîtrise, Université McGill, 127 p.
73. Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO). (2010). *Services offerts aux personnes immigrantes par les organismes du secteur communautaire œuvrant à l'insertion et au maintien en emploi dans la région métropolitaine de recensement de Montréal*. Document réalisé par La Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) pour le Conseil emploi métropole (CEM), 65 p.
74. Cohen, N. (2013). From nation to profession: Israeli state strategy toward highly-skilled return migration, 1949–2012. *Journal of Historical Geography*, Vol. 42, 1-11.
75. Comité Consultatif Femmes. (2015). La mesure de formation de la main-d'œuvre : Pour un accès à une formation qui soutient efficacement les femmes éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi. 19 p.
76. Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. (2009). *Savoir reconnaître le succès : La reconnaissance des titres de compétences étrangers*. Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, 40e Législature, 2e session, 32 p.
77. Commission ontarienne des droits de la personne. (2013). *Politique sur La suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »*. 22 p.
78. Conseil des ministres de l'éducation. (2009). Normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômes internationaux. Rapport final, 60 p.
79. Conseil des ministres de l'éducation. (2014). *Agrément et intégration dans le marché du travail : L'expérience des enseignantes et enseignants formés à l'étranger (Résultats des groupes de discussion)*. Rapport présenté au Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), 36 p.
80. Conseil interculturel de Montréal. (2014). *Portrait médiatique de l'intégration économique des immigrants dans la Métropole*. 86 p.

81. Côté, C.-E. (2009). Un nouveau chantier transatlantique : l'Entente France-Québec sur la reconnaissance des qualifications professionnelles. *Annuaire canadien de droit international*, vol. 46, p. 337-396.
82. Cottureau, V. (2015). Les praticiens à diplôme hors union européenne (PADHUE) en France : quand les hôpitaux ont recours à des médecins migrants. *Revue francophone sur la santé et les territoires*, Janvier, 16 p.
83. Crandall, L. et Mohr, H. (2007). International pharmacy graduates in Canada: Issues and challenges. *Canadian Issues*, p. 72-74.
84. Creese, G. et Wiebe, B. (2012). 'Survival employment': Gender and deskilling among African immigrants in Canada. *International Migration*, Vol. 50, n° 5, p. 56-76.
85. Cukier, W., Jeffery, K., Yap, M., & McDonald, L. (2010). Les services d'emploi actuels répondent-ils aux besoins des immigrants? *Travail social*, 180.
86. Dauphinée, W. D. (2007). Credentials Recognition in Medicine: History, progress and lessons. *Canadian Issues*, p. 100-103.
87. De Garie Fortin, C. (2016). *Étude phénoménologique de l'intégration socioprofessionnelle des infirmiers immigrants dans le système de santé québécois*. Mémoire de maîtrise, UQAM, 139 p.
88. Del Sol, M. (2016). La dimension communautaire des professions réglementées: un paradigme en mutation. *Droit Social*, (2), 131.
89. Dequiedt, V. et Zenou, Y. (2013). International migration, imperfect information, and brain drain. *Journal of Development Economics*, Vol. 102, p. 62-78.
90. Dewilde, J. et Kulbrandstad, L. A. (2014). Recruitment and certification of immigrant teachers: Roles and requirements. *IJE4D Journal*, Vol. 3, p. 37-64.
91. Dioh, M.-L. (2015). *L'immigrant au cœur de son intégration socioprofessionnelle: Étude de cas des immigrants qualifiés en technologies de l'information (TI) à Québec*. Thèse de doctorat, Université Laval, 239 p.
92. Doutriaux, Y. (2014). La mobilité professionnelle France-Québec et le futur accord de libre-échange euro-canadien. *Revue de l'Union Européenne*, (578), 280.
93. Drexler A. (2008). *Le défi du recrutement des médecins à diplôme étranger dans les hôpitaux publics*. Mémoire de l'école des hautes études en santé publique, Rennes: EHESP, 92 p.
94. Dumas-Martin, A. (2014). L'Entente Québec-France et ses limites : le cas des médecins de famille. Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke, 113 p.
95. Edlin, A. Et Haw, R. (2014). Cartels by another name: should licensed occupations face antitrust scrutiny? *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 162, p. 1093-1164.
96. Eid, P. (2012a). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal: le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, Vol. 53, n° 2, p. 415-450.
97. Eid, P. (2012b). Mesurer la discrimination à l'embauche par les minorités racisées : résultat d'un « testing » mené dans le grand Montréal. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, 52 p.

98. Elgersma, S. (2012). Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger des immigrants. Étude générale, Bibliothèque du Parlement, 14 p.
99. Faulconbridge, J. R. et Hall, S. (2009). Educating professionals and professional education in a geographical context. *Geography Compass*, Vol. 3, n° 1, p. 171-189.
100. Fealy, G. M., Carney, M., Drennan, J., Treacy, M., Burke, J., O'connell, D., et Sheerin, F. (2009). Models of initial training and pathways to registration: a selective review of policy in professional regulation. *Journal of nursing management*, Vol. 17, n° 6, p. 730-738.
101. Fédération des cégeps. (2017). Consultation dans le cadre du groupe de travail sur la formation initiale donnant accès aux permis des ordres professionnels. Mémoire de la Fédération des cégeps présenté à l'Office des professions du Québec, 23 p.
102. Fernández García, M. M. et Parra Cartagena, M. C. (2013). *Integration of highly skilled third country nationals in Europe: a new proposal for circular talent management*. 146 p.
103. Fernandez, S. (2008). *Who Does What in Foreign Credential Recognition An Overview of Credentialing Programs and Services in Canada*. Rapport préparé pour The Alliance of Sector Councils (TASC), 42 p.
104. Flanagan, K., Beach, J., Michal, D. et Cormier, S. (2009). La reconnaissance professionnelle et la délivrance de titres de compétence en éducation à la petite enfance au Canada. Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, 112 p.
105. Fontaine, F. (2010). *Reconnaissance des compétences développées par l'expérience professionnelle. Document de soutien à la réflexion des ordres professionnels*. CIQ, 110 p.
106. Foo, J. S., Storr, M. et Maloney, S. (2016). Registration factors that limit international mobility of people holding physiotherapy qualifications: a systematic review. *Health Policy*, Vol. 120, n° 6, p. 665-673.
107. Forest, M. (2014). Le rôle des établissements postsecondaires de la francophonie canadienne dans l'intégration en emploi des immigrants et des étudiants étrangers d'expression française. Rapport analytique et pistes d'action. Association des universités de la francophonie canadienne.
108. Forum de surveillance de l'admission. (2015). *Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers Emploi et Développement social Canada. Projets financés – Faits saillants et enjeux 2005-2014*. 29 p.
109. Forum des ministres du marché du travail. (2011). Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Rapport d'étape Novembre 2009 - Décembre 2010, 22 p.
110. Foster, L. (2006). "Foreign Credentials in Canada's Multicultural Society." In Merle J. et Stephen E. Bosanac (Eds.). *The Professionalization of Work*. Toronto: de Sitter Publications. Chapter 10 (282-340).

111. Foster, L. P. (2008). Foreign trained doctors in Canada: Cultural contingency and cultural democracy in the medical profession. *International Journal of Criminology and Sociological Theory*, Vol. 1, n° 1, p. 1-25.
112. Foster, L. P. (2009). Lawyers of Colour and Racialized Immigrants with Foreign Legal Degrees: An Examination of the Institutionalized Processes of Social Nullification. *International Journal of Criminology and Sociological Theory*, Vol. 2, n° 1, p. 189-217.
113. Freidson, E. (2001). *Professionalism: The Third Logic*. Cambridge: Polity.
114. Friesen, M. (2016). Professional integration as a boundary crossing: changes to identity and practice in immigrant engineers in Canada. *Engineering Studies*, Vol. 8, no. 3, p. 189-211.
115. Friesen, M. et Baxter, C. (2012). A Qualifications Recognition Program for Internationally-Educated Engineers: A Model and Critical Perspectives. *Proceedings of the Canadian Engineering Education Association*, 7 p.
116. Friesen, M. R. (2010). The development of an engineering qualifications recognition program for immigrant professionals: A case study. *International Journal of Engineering Education*, Vol. 26, n° 5, p. 1166-1178.
117. Friesen, M. R. (2011). Immigrants' integration and career development in the professional engineering workplace in the context of social and cultural capital. *Engineering Studies*, Vol. 3, n° 2, p. 79-100.
118. Friesen, M. R. (2013). Critical perspectives in a qualifications recognition programme for immigrant engineers in Canada. *Global Journal of Engineering Education*, Vol. 15, n° 1, p. 6-12.
119. Gabriel, C. (2013). NAFTA, skilled migration, and continental nursing markets. *Population, Space and Place*, Vol. 19, n° 4, p. 389-403.
120. Gagnon, R. (2009). *L'intégration des sages-femmes d'origine étrangère à la pratique québécoises*. Mémoire de maîtrise, Université Laval, 204 p.
121. Gardelle, L., Jamid, H. et Benguerna, M. (2016). Les projets migratoires à l'épreuve des contingences politiques: l'élaboration de leurs parcours par les ingénieurs maghrébins formés en France. *Migrations Société*, Vol. 28, n°163, p. 127-147.
122. Gauthier, C-A. (2016). *Le rôle des réseaux sociaux et de la discrimination dans l'intégration socioprofessionnelle: Le point de vue des immigrantes hautement scolarisées d'origine maghrébine établies à Québec*. Thèse de doctorat, Université Laval, 284 p.
123. Gauthier, C. A. (2013). Le rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées au Québec. *Économie et Solidarités*, Vol. 43, n° 1-2, p. 98-110.
124. George, U. et Chaze, F. (2012). Credential assessment of internationally trained professionals: How effective is the process for the purpose of securing employment? *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, Vol. 10, n° 1, p. 124-130.

125. Germain, D. (2014). *Le parcours de réorientation professionnelle d'immigrantes hautement qualifiées à Montréal: une étude exploratoire*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 127 p.
126. Giblin, C., Lerner, G., Cummings, G., Wang, M. et Kwan, J. A. (2016). Learning from experience: improving the process of internationally educated nurses' application for registration—a study protocol. *Journal of advanced nursing*, Vol. 72, n° 3, p. 650-657.
127. Girard, E. et Bauder, H. (2007b). The making of an 'arcane' infrastructure: Immigrant practitioners and the origins of professional engineering regulation in Ontario. *The Canadian Geographer/Le Géographe canadien*, Vol. 51, n° 2, p. 233-246.
128. Girard, E. R. et Bauder, H. (2007). Assimilation and exclusion of foreign trained engineers in Canada: Inside a professional regulatory organization. *Antipode*, Vol. 39, n° 1, p. 35-53.
129. Girard, M. (2010). *Economic integration of immigrants to Canada and foreign credential recognition*. Thèse de doctorat, Université McGill, 189 p.
130. Girard, M., Smith, M. et Renaud, J. (2008). Intégration économique des nouveaux immigrants: adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration. *Canadian Journal of Sociology*, Vol. 33, n° 4, p. 791-814.
131. Giroux-Gareau, É. et Houle, F. (2014). Egalité des places pour diminuer la déqualification professionnelle chez les aides familiales résidentes au Canada. *Rev. Québécoise de Droit Int'l*, 26, 201.
132. Glinos, I. A. (2014). Going beyond numbers: A typology of health professional mobility inside and outside the European Union. *Policy and Society*, Vol. 33, n° 1, p. 25-37.
133. Glinos, I. A. (2015). Health professional mobility in the European Union: exploring the equity and efficiency of free movement. *Health Policy*, Vol. 119, n° 12, p. 1529-1536.
134. Godwin, A. (2015). Barriers to practice by foreign lawyers in Asia—exploring the role of lawyers in society. *International Journal of the Legal Profession*, Vol. 22, n° 3, p. 299-322.
135. Goldberg, M.P. (2006). Discursive policy webs in a globalisation era: a discussion of access to professions and trades for immigrant professionals in Ontario, Canada. *Globalisation, Societies and Education*, Vol. 4, n° 1, p. 77-102.
136. Goldhaber, D., Grout, C. et Holden, K. L. (2017). Why make it hard for teachers to cross state borders? *Phi Delta Kappan*, Vol. 98, n° 5, p. 55-60.
137. Gouvernement du Québec. (2009). *Rapport du Groupe de travail pour favoriser une meilleure intégration professionnelle des médecins diplômés hors du Canada et des États-Unis (DHCEU) qui sont candidats au permis d'exercice régulier de la médecine au Québec*, 26 p.
138. Gowan, S. et Teal, G. (2016). Immigrant Indian Professional's Experiences with Perceived Discrimination in the Australian Workplace. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 6, n° 5, p. 392-397.

139. Grady, P. et Macmillan, K. (2007). *Obstacles interprovinciaux à la mobilité de la main d'oeuvre au Canada : politiques, lacunes de connaissances et questions de recherche*. Industrie Canada, Direction générale de l'analyse de la politique microéconomique, Document de travail 2007-10, 42 p.
140. Grant, P. R. (2007). The inclusion of skilled migrants into the Canadian labour market: Research relevant to the development of more person-centred policies. *Canadian Issues*, p. 137-141.
141. Grant, P. R. et Nadin, S. (2007). The credentialing problems of foreign trained personnel from Asia and Africa intending to make their home in Canada: A social psychological perspective. *Journal of International Migration and Integration*, Vol. 8, n° 2, p. 141-162.
142. Grignon, M., Owusu, Y. et Sweetman, A. (2013). The international migration of health professionals. In Constant, A.F. et Zimmermann, K.F. (Eds.). *International Handbook on the economics of migration*, Edward Elgar, p. 75-97.
143. Groupe de travail. (2009). *Rapport final du Groupe de travail pour favoriser une meilleure intégration des médecins diplômés hors du Canada et des États-Unis (DHCEU) qui sont candidats au permis d'exercice régulier de la médecine au Québec*. 22 p.
144. Groutsis, D. (2008). Space for female foreign-trained non-Greek nationals in the Greek labour market. *Southeast European and Black Sea Studies*, Vol. 8, n° 1, p. 1-16.
145. Guo, S. (2009). Difference, deficiency, and devaluation: Tracing the roots of non-recognition of foreign credentials for immigrant professionals in Canada. *The Canadian Journal for the Study of Adult Education*, Vol. 22, n° 1, p. 37-52.
146. Guo, S. et Shan, H. (2013). The politics of recognition: Critical discourse analysis of recent PLAR policies for immigrant professionals in Canada. *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 32, n° 4, p. 464-480.
147. Hammett, D. (2014). Physician migration in the global south between Cuba and South Africa. *International Migration*, Vol. 52, n° 4, p. 41-52.
148. Han, H. (2009). Institutionalized inclusion: A case study on support for immigrants in English learning. *Tesol Quarterly*, Vol. 43, n° 4, p. 643-668.
149. Haque, E. (2017). Neoliberal governmentality and Canadian migrant language training policies. *Globalisation, Societies and Education*, Vol. 15, n° 1, p. 96-113.
150. Hatzfeld, C., Boidé, M. et Baumelou, A. (2009). Professionnels de santé non citoyens européens et/ou à diplôme non communautaire. Leur difficile intégration dans le système français Cas des médecins et des infirmiers. *Hommes & Migrations*, Vol. 1282, n° 6, p. 90-100.
151. Hawthorne, L. (2007). Reconnaissance et évaluation des titres de compétences étrangers: Introduction. *Thèmes canadiens*, 3.
152. Hawthorne, L. (2008). The impact of economic selection policy on labour market outcomes for degree-qualified migrants in Canada and Australia. *Choix IRPP*, Vol. 14, n° 5, p. 1-50.

153. Hawthorne, L. (2010). Demography, migration and demand for international students. In *Globalisation and tertiary education in the Asia-Pacific: The changing nature of a dynamic market* (pp. 93-119).
154. Hawthorne, L. (2011). *Table ronde Australie-Canada sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger*. Document d'information, Forum des politiques publiques, 24 p.
155. Hawthorne, L. (2014). *A Comparison of Skilled Migration Policy: Australia, Canada and New Zealand*. 14 p.
156. Hawthorne, L. (2016a). *Labour market outcomes for migrant professionals: Canada and Australia compared*. Final Report, 164 p.
157. Hawthorne, L. (2016b). Foreign credential recognition and assessment: An introduction. *Canadian Issues*, p. 3-13.
158. Hawthorne, L. (dir.). (2007). *Foreign Credential Recognition / Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger*. Canadian Issues, 145 p.
159. Hawthorne, L. et To, A. (2012). The Impact of English Language Testing on Medical Registration Outcomes in Australia-Evidence and Outcomes 2005-2011. *Computing*, Vol. 57, n° 48, 15 p.
160. Hayakawa, Y. (2007). *Access to professions: the experience of Japanese immigrants in Canada*. Mémoire de maîtrise, Ryerson University, 74 p.
161. Hébert, G. et Sully, J-L. (2015). Les ordres professionnels peuvent-ils garantir la protection du public? IRIS, Note socioéconomique, 13 p.
162. Hinton, R. et Schwartz, B. (2011). The Application of Competition Law to Foreign Credential Recognition. *Asper Rev. Int'l Bus. & Trade L.*, Vol. 11, p. 59-90.
163. Ho, K. H. et Chiang, V. C. (2015). A meta-ethnography of the acculturation and socialization experiences of migrant care workers. *Journal of advanced nursing*, Vol. 71, n° 2, p. 237-254.
164. Houle, F. (2015). Droit à l'égalité, protection du public et accès pour les professionnels formés à l'étranger. Regard sur l'Entente Québec-France et ses Arrangements de reconnaissance mutuelle. *Revue Vie économique*, Vol. 7, n° 1.
165. Houle, F. et Rioux, D. (2012). Le droit des professionnels et des gens de métier qui ont le statut de résident permanent de gagner leur vie au Québec en vertu de l'article 6
166. Hounsou, C. F. (2014). En quête du métier de médecin: immigrations de professionnels de santé ouest-africains en France. *Hommes & Migrations*, n° 3, p. 105–114.
167. Ikura, J. (2007). Foreign Credential Recognition and Human Resources and Social Development Canada. *Canadian Issues*, p.17-20.
168. Ingram, S. et Ens, A. H. (2011). The co-operative education work term: A comparison of expectations and outcomes for international engineering graduates in

Canada. In *Frontiers in Education Conference (FIE)*, October 12-15, Rapid City (SD), p. T2H-1-T2H-7.

169. INSCAN. (2010). *L'établissement international du Canada*. Vol. 24, n° 1-2, Été-Automne, 28 p.

170. Institut canadien d'information sur la santé. (2009). *Médecins diplômés à l'étranger qui pratiquent au Canada : 1972 à 2007*. 25 p.

171. IRIPI. (2016a). *L'accès des PFÉ à un premier emploi dans une profession. Rapport final présenté au CIQ, Groupe de travail sur l'accès des PFÉ à un premier emploi dans une profession*, 6 p.

172. IRIPI. (2016b). *L'embauche dans des professions réglementées. Rapport final présenté au CIQ, Groupe de travail sur l'accès des PFÉ à un premier emploi dans une profession*, 9 p.

173. IRIPI. (2016c). *L'accès des professionnels formés à l'étranger à un premier emploi dans une profession. Sondage auprès des PFÉ*. Rapport final présenté au CIQ, Groupe de travail sur l'accès des PFÉ à un premier emploi dans une profession, 6 p.

174. IRIS. (2012). *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Note socio-économique, novembre, 12 p.

175. Islas, V. et Gratton, D. (2015). *L'insertion socioéconomique des immigrants avec diplôme universitaire au Québec*. *Revue Vie économique*, Vol. 7, n° 1.

176. Jamil, H., Aldhalimi, A. et Arnetz, B. B. (2012). Post-displacement employment and health in professional Iraqi refugees vs. professional Iraqi immigrants. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, Vol. 1, n° 4, p. 395-406.

177. Jantzen, L. (2015). Do economic principal applicants work in their intended regulated occupation? Introducing the national household survey and immigration landing file linkage database. *Canadian Public Policy*, Vol. 41(Supplement 1), p. S48-S63.

178. Johnson, K. et Bauman, B. (2016). *Améliorer l'utilisation de l'information disponible avant l'arrivée par les professionnels formés à l'étranger*. Préparé pour le Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger (GTRQAE) du Forum des ministres du marché du travail (FMMT), 56 p.

179. Johnson, K. et Bonham, O. (2012). *Geoscientists Canada Facilitates New Framework for Assessment Processes In the Licensing of Professional Geoscientists in Canada*. *Geoscience Canada*, Vol. 39, p. 195-199.

180. Jourdain, A. et Pham, T. (2017). Mobilité spatiale des médecins en Europe, politique de santé et offre de soins. *Santé Publique*, Vol. 29, n° 1, p. 81-87.

181. Kelly, P., Marcelino, L. et Mulas, C. (2014). *Synthèse de la recherche sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers de 2009 à 2013*. CERIS, 246 p.

182. Kolawole, B. (2009). Ontario's internationally educated nurses and waste in human capital. *International Nursing Review*, Vol. 56, n° 2, p. 184-190.

183. Koller, S. (2011). Migrants latino-américains à Madrid: quelles stratégies pour la reconnaissance professionnelle ? *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*. Vol. 22, p. 1-9.
184. Komlodi, A., Caidi, N. et Abrao, A. L. (2014). Health information without borders: Foreign-trained health professionals and labor market integration. *Proceedings of the Association for Information Science and Technology*, Vol. 51, n° 1, p. 1-4.
185. Korotkina, M. (2012). La reconnaissance des qualifications professionnelles comme condition à l'immigration au Québec? Cadre juridique et enjeux politiques d'une réforme de procédure en amont. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 178 p.
186. Koukouchkine, V. et Watt, D. (2009). *Immigrant-friendly businesses: Effective practices for attracting, integrating, and retaining immigrants in Canadian workplaces*. Conference Board of Canada, 62 p.
187. Kristensen, P. H. et Morgan, G. (2012). From institutional change to experimentalist institutions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51 (1): 413-437.
188. Kroezen, M., Dussault, G., Craveiro, I., Dieleman, M., Jansen, C., Buchan, J., et Sermeus, W. (2015). Recruitment and retention of health professionals across Europe: a literature review and multiple case study research. *Health Policy*, Vol. 119, n° 12, p. 1517-1528.
189. Lacroix, G. (2013). Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. L'intégration en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec, 2002-2009. CIRPÉE.
190. Lambert, S. W. (2014). Combating occupational apartheid plaguing internationally trained professionals: A mixed methods description of activist entrepreneurship in cross-sector partnerships. Thèse doctorat, James Madison University, [s. p.].
191. Lau, K. (2015). An existential perspective on the role of human agency in the retraining of immigrant skilled workers in Canada. Thèse de doctorat, University of Toronto, 325 p.
192. Le Bianic, T. et Svensson, L. G. (2008). European regulation of professional education: a study of documents focussing on architects and psychologists in the EU. *European Societies*, Vol. 10, n° 4, p. 567-595.
193. Le groupe ressources humaines en santé. (2013). *Projet sur les DIM au Canada. Améliorer notre capacité d'intégrer les diplômés internationaux en médecine*. Rapport final présenté à CAPER, 48 p.
194. Lejeune, M. et Bernier, A. (2014). La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec. Rapport final remis à la Direction générale de l'énoncé politique, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 15 décembre, 133 p.

195. Lejeune, M. et Lesemann, F. (2008). *Pertinence pour le Québec des instruments de reconnaissance des acquis de l'expérience en France, aux États-Unis et au Royaume-Uni*. Institut national de recherche scientifique, Urbanisation, culture et société, 124 p.
196. Lemay, M. (2007). From consideration to integration: Canadian engineering and international engineering graduates. *Canadian Issues*, p. 81-84.
197. Levesque, P. (2013). *L'entente de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles entre la France et le Québec à travers le prisme des barrières institutionnelles et de la théorie de l'offre individuelle de travail : l'exemple des avocats et des infirmières*.
198. Lochard, Y., Meilland, C. et Viprey, M. (2007). La situation des médecins à diplôme hors UE sur le marché du travail. *La Revue de l'Ires*, n° 1, p. 83–110.
199. Loslier, S. (2015). La situation d'apprentissage des étudiants québécois issus de l'immigration : de la théorie au stage professionnel. 100 p.
200. Lum, L., Dowedoff, P. et Englander, K. (2016). Internationally educated nurses' reflections on nursing communication in Canada. *International Nursing Review*, Vol. 63, n° 3, p. 344-351.
201. Madibbo, A. (2014). L'état de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants africains francophones en Alberta. *Francophonies d'Amérique*, n° 3), p. 155-171.
202. Maisonneuve, C. (2009). Réforme des études: l'hôpital perd son monopole. *Kinésithérapie, la revue*, Vol. 9, n° 90, p. 4-5.
203. Malatest, R. A. (2010). *Getting your professional licence in Ontario the experiences of international and Canadian applicants*. Final Report Prepared for Office of the Fairness Commissioner, 143 p.
204. Manning, C. et Sidorenko, A. (2007). The regulation of professional migration: Insights from the health and IT sectors in ASEAN. *The World Economy*, Vol. 30, n° 7, p. 1084-1113.
205. Martin, L., Turcotte, M., Matte, L. et Shepard, B. (2013). The counselling and psychotherapy profession in Canada: Regulatory processes and current status. *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 41, n° 1, p. 46-57.
206. Mattoo, A. et Mishra, D. K. (2008). *Foreign professionals and domestic regulation*. The World Bank, Development Research Group, Trade, Team, Policy Research Working Paper (4782), 34 p.
207. McGrath, P., Wong, A. et Holewa, H. (2011). Canadian and Australian licensing policies for international medical graduates: a web-based comparison. *Education for Health*, Vol. 24, n° 1, p. 13 p.
208. McHugh, M. et Morawski, M. (2017). *Successful Initiatives for Integrating Foreign-Trained Immigrant Professionals*. Migration Policy Institute, 43 p.
209. Medic, D. (2007). Foreign trained teachers: The emergence of the right to practise their profession in Ontario. Mémoire de maîtrise, Brock University, 131 p.

210. Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC). (2009). Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'immigration et des communautés culturelles et ses partenaires. 11 p.
211. Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC). (2013a). Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012. 29 p.
212. Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC). (2013b). Faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés. 11 p.
213. Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC). (2014). *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec, reconnaissance des acquis et des compétences et équivalence de formation et de diplômes*. Présentation "Évaluation comparative des études", 25 février, 61 p.
214. Michaud, A-A. D. (2014). *Exploration des changements identitaires: le cas des travailleuses sociales ayant immigré au Québec*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 142 p.
215. Ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion (MIDI). (2016). *Programme accès aux ordres professionnels*. 4 p.
216. Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux du Canada. (2011). *Établir la prospérité du Canada. Rapport d'étape sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers de 2010 du gouvernement*. Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, 40 p.
217. Misorowska, M. (2011). Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec. Qu'est-ce qu'une « intégration réussie »? Thèse de doctorat, Université de Montréal, 369 p.
218. Morin, S. (2014a). Le rôle des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. Communication.
219. Morin, S. (2014b). Le rôle des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. Actes du colloque international et interdisciplinaire 2014 pour étudiants et nouveaux chercheurs, Les cahiers du CRIEC, n° 36.
220. Morin, S. (2015). Le rôle des ordres professionnels dans l'intégration des immigrants qualifiés à travers le processus de reconnaissance des acquis et des compétences : Les cas de l'Ordre des ingénieurs et du Collège des médecins du Québec. Mémoire de maîtrise, Université Laval, 107 p.
221. Morrill, J. B. (2012). *Bridge to Professional Accounting Program for Internationally Educated Accountants Coming to Canada: Lessons Learned*. Department of Accounting and Finance, University of Manitoba, 22 p.
222. Morrisette, J., Charara, Y., Boily, A. et Diédhiou, B. (2016). Les stratégies des accompagnateurs de l'intégration socioprofessionnelle des enseignants formés à

l'étranger: le jeito des despachantes. *Canadian Journal of Education*, Vol. 39, n° 1, p. 1-29.

223. Namazi, V. (2011). *Les trajectoires de l'intégration professionnelle des immigrants iraniens travaillant comme chauffeurs de taxi à Montréal*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, 606 p.

224. Neiterman, E. et Bourgeault, I. L. (2012). Conceptualizing professional diaspora: international medical graduates in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, Vol. 13, n° 1, p. 39-57.

225. Neiterman, E. et Bourgeault, I. L. (2015). Professional integration as a process of professional resocialization: Internationally educated health professionals in Canada. *Social Science & Medicine*, Vol. 131, p. 74-81.

226. Neiterman, E., Salmonsson, L. et Bourgeault, I. L. (2015). Navigating otherness and belonging: A comparative case study of IMGs' professional integration in Canada and Sweden. *Ephemera*, Vol. 15, n° 4, p. 773-795.

227. Nguyen, T., Baptiste, S., Jung, B. et Wilkins, S. (2014). A new comprehension and communication tool: A valuable resource for internationally educated occupational therapists. *Australian occupational therapy journal*, Vol. 61, n° 3, p. 140-147.

228. Nohl, A. M., Schittenhelm, K., Schmidtke, O. et Weiss, A. (2014). *Work in Transition: Cultural Capital and Highly Skilled Migrants' Passages Into the Labour Market*. University of Toronto Press.

229. Nordås, H. K. (2016). Does mutual recognition of qualifications stimulate services trade? The case of the European Union. *Applied Economics*, Vol. 48, n° 20, p. 1852-1865.

230. Novak, L. et Chen, C. P. (2013). Career development of foreign trained immigrants from regulated professions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 13, n° 1, p. 5-24.

231. O'Dwyer, M. et Colic-Peisker, V. (2016). Facilitating the professional transition of migrants in Australia: does gender matter?. *Australian Journal of Social Issues*, Vol. 51, n° 1, p. 47-66.

232. OCCOQ. (2013). *Pour une participation éclairée aux études supérieures*. Mémoire présenté au MESRST dans le cadre du Sommet L'Enseignement supérieur pour tous. 12 p.

233. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2016). *Montréal Métropole de talent. Pistes d'action pour améliorer l'emploi, l'innovation et les compétences*. 108 p.

234. Ogilvie, L., Leung, B., Gushuliak, T., McGuire, M. et Burgess-Pinto, E. (2007). Licensure of internationally educated nurses seeking professional careers in the province of Alberta in Canada. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*, Vol. 8, n° 2, p. 223-241.

235. Olgiati, V. (2008). The European learned professions and the EU higher education project. *European Societies*, Vol. 10, n° 4, p. 545-565.

236. Office des professions du Québec (OPQ) (2015). Mécanisme de reconnaissance d'équivalence appliqué aux détenteurs d'un diplôme en génie hors Canada jugé non équivalent d'un diplôme en technologie ou en sciences pures ou appliquées. Rapport de vérification particulière, 29 p.
237. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2011). *Lettre concernant le programme d'appoint pour les pharmaciens formés à l'étranger (Faculté Pharmacie, UdeM)*. 5 p.
238. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2013a). *Lettre de réflexions sur les fondements et les approches en matière de reconnaissance d'équivalence*. 5 p.
239. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2013b). *Portrait des mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles. Implication des tierces parties dans les processus d'équivalence des ordres professionnels*. 48 p.
240. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2014a). Lettre adressée au Bureau du commissaire à l'équité ayant pour objet le "Draft F-P/T Action Plan on Foreign Qualifications for Beyond 2015 - The position of the provincial registration oversight bodies". 3 p.
241. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2014b). *Rapport de vérification particulière. Transmis aux ordres professionnels visés. Objet de la vérification : Paramètres convenus entre les ordres professionnels et de tierces parties quant au rôle de celles-ci dans le traitement des demandes de reconnaissance d'une équivalence. Ordres professionnels visés : 18 ordres professionnels*. 22 p.
242. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2014c). *Mécanismes de reconnaissance des compétences soumis au regard du commissaire (art. 16.10 al. 2 du Code des professions)*. 2 p.
243. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2015). *Rapport de vérification particulière. Objet de la vérification : Mécanisme de reconnaissance d'équivalence appliqué aux détenteurs d'un diplôme en génie hors canada jugé non équivalent ou d'un diplôme en technologie ou en sciences pures ou appliquées. Ordre professionnel visé : ordre des ingénieurs du Québec*. 39 p.
244. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016a). *Portrait des mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles. Normes et modalités de délivrance de permis sous la forme d'activités professionnelles qualifiantes (expérience de travail et stages)*. 70 p.

245. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016a*). *Mission d'information. L'organisation et le financement de la formation d'appoint à l'université en réponse à la prescription d'un ordre professionnel*. 39 p.
246. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016b). *Procédures de vérification. 1re partie : la vérification systématique*. 14 p.
247. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016b*). *Suivi des mesures de collaboration concernant la formation d'appoint des stages*. 8 p.
248. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016c). *Procédures de vérification. 2e partie: la vérification particulière*. 70 p.
249. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016c*). *Mission d'information. L'organisation et le financement de la formation d'appoint à l'enseignement collégial en réponse à la prescription d'un ordre professionnel*. 33 p.
250. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016d). *Rapport de vérification particulière. Objet de la vérification : L'accès à l'information pour les candidates et candidats formés à l'étranger sur les sites web des ordres professionnels. Ordres professionnels visés : L'ensemble des 46 ordres*. 28 p.
251. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016e). *Arrangement de reconnaissance mutuelle Québec-France pour les médecins. Résumé et suites de la vérification particulière*. 6 p.
252. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016f). *Suivi des mesures de collaboration concernant la formation d'appoint et les stages*. 11 p.
253. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2016g). *Principaux parcours d'admission et mécanismes de reconnaissance des compétences en vue de la délivrance d'un permis ou d'un certificat de spécialiste*. 1 p.
254. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2017a). *Synthèse des enjeux liés à la conception et à l'application des mécanismes de reconnaissance dans le cadre de l'admission aux professions*. 93 p.
255. Office des professions du Québec (OPQ) et Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (CPRCP). (2017b). *Portrait des mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles. Instances et membres*

du personnel des ordres qui agissent dans le traitement des demandes de reconnaissance d'une équivalence. 44 p.

256. Office des professions du Québec (OPQ) et Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche, des sciences et de la technologie (MESRST). (2014). Formation et stages prescrits par les ordres professionnels québécois. État de situation préparé pour le Pôle de coordination pour l'accès à la formation prescrite par les ordres professionnels ainsi qu'aux stages. 59 p.

257. Ordre des infirmières et infirmiers du Québec. (2004). *Les infirmières formées à l'étranger et l'accès à la profession au Québec*. Mémoire présenté au Groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés du ministère des Relations avec les citoyens et Immigration (MRCI), 32 p.

258. Owusu, Y. (2014). *International Migration and Occupational Integration of Skilled Health Professionals*. Thèse de doctorat, McMaster University, 266 p.

259. Owusu, Y. et Sweetman, A. (2015). Regulated health professions: Outcomes by place of birth and training. *Canadian Public Policy*, Vol. 41 (Supplement 1), p. S98-S115.

260. Park, H. J. (2016). *Hard working but hardly working: a case study of Korean skilled immigrants in the Canadian labour market*. Thèse de doctorat, McMaster University, 81 p.

261. Parkes, R. et Angenendt, S. (2010). *After the Blue card EU Policy on Highly qualified Migration: Three ways out of the Impasse*. Heinrich Böll Stiftung Discussion Paper. Berlin: Heinrich Böll Stiftung, 10 p.

262. Petri, K. (2010). *'No Canadian experience' barrier: a participatory approach to examining the barrier's effect on new immigrants*. Mémoire de maîtrise, Royal Roads University, 43 p.

263. Philibert, K. (Avril 2015). Expérience d'infirmières immigrantes durant le programme collégial « Intégration à la profession infirmière du Québec »

264. Pinsonneault, G., Lechaume, A., Benzakour, C. et Lanctôt, P. (2010). Recours au programme d'aide sociale par les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés : échec ou transition dans le processus d'intégration? Gouvernement du Québec, 46 p.

265. Prince, S. (2017). L'accès au marché du travail pour les professionnels immigrants appartenant à une minorité visible est encore difficile. *Le Veterinarius*, Vol. 33, n° 1, Février, p. 23.

266. Pullen Sansfaçon, A. (2010). La migration internationale des travailleurs sociaux: Un survol du contexte et des enjeux pour la formation en service social au Québec. *Intervention Numéro Spécial: La formation en travail social*, Vol. 132, n° 1, p. 64–74.

267. Qualification Montréal. (2015). *Reconnaître pour valoriser les acquis et compétences : vers l'intégration des personnes immigrantes en emploi*. Rapport préliminaire de consultation – Présentation et synthèse des points de vue, 43 p.

268. Ranchal, A., Jolley, M. J., Keogh, J., Lepiesová, M., Rasku, T. et Zeller, S. (2015). The challenge of the standardization of nursing specializations in Europe. *International nursing review*, Vol. 62, n° 4, p. 445-452.

269. Regroupement des intervenantes et intervenants francophones en santé et en services sociaux de l'Ontario (RIFSSSO). (2010). *Pratiquer en Ontario : Guide pour les professionnels formés à l'étranger dans les domaines de la santé et des services sociaux*. RIFSSSO, 156 p.
270. Reitz, J., Curtis, J. et Elrick, J. (2014). "Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues". *International Migration and Integration* (15), 1-26.
271. Renault, S. (2012). British Columbia Foreign Qualifications Recognition Review Project. Research Group on the Economics of Immigration, Université d'Ottawa, 41 p.
272. Ruhs, M. (2013). *The price of rights. Regulating international labor migration*. Princeton (NJ), Princeton University Press.
273. Sakamoto, I., Wei, Y. et Truong, L. (2008). How do organizations and social policies 'acculturate' to immigrants? Accommodating skilled immigrants in Canada. *American journal of community psychology*, Vol. 42, n° 3-4, p. 343-354.
274. Sattler, P., J. Peters, I. L. Bourgeault, V. Esses, E. Neiterman, E. Dever, R. Gropper, C. Nielsen et J. Kelland. (2015). *Étude de cas multiples de programmes de transition postsecondaires pour les professionnels de la santé formés à l'étranger*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, 38 p.
275. Savard, M. (2007). Les projets québécois visant à faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés. *Canadian Issues*, p. 108-111.
276. Schwartz, B. et Dhillon-Penner, N. (2009). Effective Foreign Credential Recognition Legislation: Give It Some Teeth. *Asper Rev. Int'l Bus. & Trade L.*, Vol. 9, n° 1, p. 1-18.
277. Schwartz, B. et Dhillon-Penner, N. (2011). Effective Foreign Credential Recognition Legislation: Recommendations for Success. *Asper Rev. Int'l Bus. & Trade L.*, Vol. 11, p. 33-57.
278. Schwartz, B. et Melchers, M. (2011). Chapter 6: Improving Labor Market Integration and Interprovincial Mobility for Immigrants Holding Foreign Credentials. *Asper Rev. Int'l Bus. & Trade L.*, Vol. 11, n° 195.
279. Schwartz, B. et Valel, J. (2011). Human Rights Legislation and the Recognition of Foreign Credentials. *Asper Rev. Int'l Bus. & Trade L.*, Vol. 11, p. 17-32.
280. Scull, S. (2016). *Overseas-qualified professionals: the search for professional re-entry and its perceived impact on settlement*. Thèse de doctorat, School of Nursing, Midwifery and Social Work, The University of Queensland, 228 p.
281. Shan, H. (2013). The disjuncture of learning and recognition: credential assessment from the standpoint of Chinese immigrant engineers in Canada. *European journal for Research on the Education and Learning of Adults*, Vol. 4, n° 2, p. 189-204.
282. Silversides, A. (2009). Physician mobility remains a "moving target". *CMAJ: Canadian Medical Association Journal*, Vol. 181, n° 9, E191.
283. Slade, B. (2009). Engineering Barriers: An Empirical Investigation into the Mechanics of Downward Mobility. *Socialist Studies/Études socialistes*, Vol. 4, n° 2, p. 21-40.

284. SOCIUS. (2014). *Programme d'intégration des diplômés internationaux en santé francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire*. Rapport de l'évaluation présenté au Consortium national de formation en santé, 45 p.
285. St-Amand, M., Mocka, M. et Monette, A. (2016). Agir avec une approche écosystémique. *Magazine l'orientation*, Vol. 6, n° 1, p. 14-15.
286. Sumption, M. (2013). *Tackling brain waste: Strategies to improve the recognition of immigrants' foreign qualifications*. Washington, DC: Migration Policy Institute, 24 p.
287. Sutton, A. (2010). Le rôle du travailleur social dans la reconnaissance des acquis (RA) en tant que mécanisme visant à renforcer l'offre de main-d'œuvre. *Travail social*, 146.
288. Sweetman, A., McDonald, J. T. et Hawthorne, L. (2015). Occupational regulation and foreign qualification recognition: an overview. *Canadian Public Policy*, Vol. 41 (Supplement 1), p. S1-S13.
289. Taghizadegan, S. (2013). *The Underutilization Of International Medical Graduates In Ontario and Canada: A Selective Review Of The Existing Literature On The Experiences Of International Medical Graduates In The Context Of Canadian Health Care Policies*. Mémoire de maîtrise, Ryerson University, 87 p.
290. Talamantes, E. et Moreno, G. (2015). Immigration policies and the US medical education system: A diverse physician workforce to reduce health disparities. *Journal of general internal medicine*, Vol. 30, n° 8, p. 1058-1059.
291. Taylor, A., Foster, J. et Cambre, C. (2012). Training 'expendable' workers: temporary foreign workers in nursing. *Globalisation. Societies and Education*, Vol. 10, n° 1, p. 95-117.
292. Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). (2011). *Au-delà des statistiques, pour une immigration à visage humain*. Mémoire présenté dans le cadre de la consultation du gouvernement du Québec *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, 35 p.
293. Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). (2016). Notes relatives au projet de loi 98 destinés à la Commission des institutions. Admission des immigrants aux ordres professionnels : Le projet de Loi 98 ou comment s'attacher aux chaînons manquants ? 6 p.
294. Thondhlana, J., Madziva, R. & McGrath, S. (2016). Negotiating employability: migrant capitals and networking strategies for Zimbabwean highly skilled migrants in the UK. *The Sociological Review*, Vol. 64, n° 3, p. 575-592.
295. Tregunno, D., Peters, S., Campbell, H. et Gordon, S. (2009). International nurse migration: U-turn for safe workplace transition. *Nursing inquiry*, Vol. 16, n° 3, p. 182-190.
296. Triadafilopoulos, T. (2013). *Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective*. Springer, 303 p.
297. Tournée régionale de sensibilisation et d'information sur la reconnaissance des acquis et compétences (TRRAC). (2013). *Guide d'intervention à l'intention des intervenantes et intervenants auprès des personnes immigrantes*. TRRAC, 63 p.

298. Türegün, A. (2013). Immigrant settlement work in Canada: Limits and possibilities for professionalization. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, Vol. 50, n° 4, p. 387-411.
299. Union Européenne. (2017). *La reconnaissance mutuelle des diplômes*. Fiches techniques sur l'Union européenne, 3 p.
300. UNESCO et Conseil de l'Europe. (2010). *Recommandation révisée sur les procédures et les critères d'évaluation des qualifications et des périodes d'études étrangères (Adopté lors de la cinquième réunion du Comité de la Convention de reconnaissance de Lisbonne, Sèvres, 23 Juin 2010)*. 25 p.
301. Van Ngo, H. et Este, D. (2006). Professional re-entry for foreign-trained immigrants. *Journal of International Migration and Integration*, Vol. 7, n° 1, p. 27-50.
302. Vaynman, I. (2013). Expérience migratoire antérieure et déqualification: étude de cas portant sur des immigrants russophones à Montréal. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 142 p.
303. Vergé-Brian, B., Vissandjée, B., Champagne, F. et Bertrand, G. (2015). *Les réseaux de soutien à l'intégration des infirmiers formés à l'étranger: préceptorat, mentorat, autre?* SIDIEF, 6ème Congrès Mondial, Gouvernance et Leadership infirmier, Montréal, 4 juin, 24 p.
304. Walker, A. (2007). *Constructing problems and solutions: The social construction of foreign credential recognition as a social problem and policy priority in Canada*. Thèse de doctorat, McMaster University, 206 p.
305. Walker, J. (2007). International approaches to credential assessment. *Canadian Issues*, Spring, p. 21-25.
306. Walton-Roberts, M. et Hennebry, J. (2012). *Indirect Pathways Into Practice: A Comparative Examination of Indian and Philippine Internationally Educated Nurses and Their Entry Into Ontario's Nursing Profession*. CERIS-The Ontario Metropolis Centre, 27 p.
307. Weiner, N. (2008). Breaking down barriers to labour market integration to newcomers in Toronto. *Choix IRPP*, Vol. 14, n° 10, p. 1-42.
308. Wong, A. et Lohfeld, L. (2008). Recertifying as a doctor in Canada: international medical graduates and the journey from entry to adaptation. *Medical education*, Vol. 42, n° 1, p. 53-60.
309. Yu, K. H. et Levy, F. (2010). Offshoring professional services: institutions and professional control. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 48, n° 4, p. 758-783.
310. Zietsma, D. (2010). Immigrants exerçant des professions réglementées. Perspective, Statistiques Canada, février, p. 15-31.

Annexe B - Précisions sur la démarche méthodologique

Mots clés utilisés : professionnels formés à l'étranger; PFÉ; mobilité professionnelle; (ingénieur ou médecin ou avocat ou architecte ou infirmière) et immigrant; immigrants et travailleurs hautement qualifiés; en anglais : foreign-trained professionals; FTP; professional mobility; (engineer ou doctor ou lawyer ou architect ou nurse) et immigrant; immigrants et highly skilled workers;

Les étudiants avaient reçu comme consigne de voir à raffiner les mots-clés en fonction des résultats des moteurs de recherche.